

**TYÖN JA YKSITYISELÄMÄN VÄLISEN RAJAN  
HALLINTA JA TYÖSSÄ SUORIUTUMINEN VUODEN SEURANNASSA**

**Hilla Marin**  
**Psykologian pro gradu -tutkielma**  
**Yhteiskuntatieteiden tiedekunta**  
**Tampereen yliopisto**  
**Marraskuu 2017**

MARIN, HILLA: Työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinta ja työssä suoriutuminen vuoden seurannassa

Pro gradu -tutkielma, 34s.

Ohjaaja: Ulla Kinnunen

Marraskuu 2017

---

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella työn ja yksityiselämän välisen rajan hallintaa tutkimalla, miten työntekijät jakautuivat rajanhallinnan perusteella ryhmiin ja miten pysyviä nämä ryhmät olivat vuoden seurannassa. Lisäksi tutkittiin, ovatko rajanhallintatyylejä kuvaavat ryhmät yhteydessä työtehtävissä suoriutumiseen, kontekstuaaliseen suoriutumiseen sekä työhön liittyvään luovuuteen. Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä käytettiin rajanhallintateorioita sekä alan aikaisempaa tutkimusta. Aikaisempaa tutkimusta rajanhallintatyöliien pysyvyydestä tai niiden yhteyksistä työssä suoriutumiseen ei ollut, joten tutkimus oli tältä osin ensimmäinen laatuaan.

Tutkimus toteutettiin osana Tampereen yliopistossa toteutettua ”Työkuormituksesta palautuminen: työ- ja ympäristöpsykologisten näkökulmien yhdistäminen” -hanketta. Tässä käytetty seuranta-aineisto käsitti hankkeen kaksi ensimmäistä tutkimusvaihetta vuosilta 2013 ja 2014. Tutkimukseen osallistui 841 työntekijää, jotka olivat vastanneet kyselyyn molemmilla tutkimuskerroilla. Ensimmäisen vaiheen vastausprosentti oli 37,5% ja toisen vaiheen 70,6%. Vastanneista 58,6 % oli naisia ja kaikkien vastaajien keski-ikä oli 47,1 vuotta. Pääasiallisena analyysimenetelmänä käytettiin ristiintaulukointia sekä monimuuttujaista ja toistomittausten varianssianalyysia.

Vastanneet jaettiin rajanhallintaryhmiin sen perusteella, minkälaisista rajaa he ylläpitivät työn ja yksityiselämän välillä. Ryhmiä muodostui yhteensä viisi: integroijat, segmentoijat, työn vartijat, yksityiselämän vartijat sekä keskiverrot. Tulokset osoittivat, että tyypillisimmin vastaajat kuuluivat integroiviin rajanhallintaryhmiin (integroijat ja keskiverrot, 29 %), joita luonnehtii työn ja yksityiselämän välisen rajan läpäisevyys niin työstä yksityiselämään kuin yksityiselämästä työhön. Rajanhallintatyylit, keskivertoja lukuun ottamatta, osoittautuivat verrattain pysyviksi vuoden seurannassa. Työtehtävissä suoriutumisessa ei ollut eroja rajanhallintaryhmien välillä, eli rajanhallintatyöli ei näyttänyt olevan yhteydessä työnkuvan mukaisten tehtävien hoitamiseen. Sen sijaan kontekstuaalisen suoriutumisen ja luovuuden osalta havaittiin, että työn vartijat, jotka sallivat keskeytykset työstä yksityiselämään mutta eivät toisin päin, sekä integroijat, jotka sallivat keskeytykset molempiin suuntiin, raportoivat parempaa suoriutumista näillä osa-alueilla.

Tutkimustulokset antavat alustavaa tietoa rajanhallintatyöliien yleisyydestä, pysyvyydestä ja yhteyksistä työssä suoriutumiseen. Tulosten perusteella voidaan todeta, että organisaatioissa tulisi huomioida työntekijöiden erilaiset tyylit hallita rajaa työn ja yksityiselämän välillä ja tukea niitä erilaisin käytännöin. Jatkossa rajanhallinnan ja työssä suoriutumisen välisiä suhteita tulisi tutkia tarkemmin esimerkiksi ottamalla huomioon mahdollisia välittäviä tekijöitä, jotta sekä organisaatioiden että työntekijöiden etuja voitaisiin palvella parhaiten.

Avainsanat: työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen, rajanhallinta, työtehtävissä suoriutuminen, kontekstuaalinen suoriutuminen, luovuus

# SISÄLLYSLUETTELO

<b>1. JOHDANTO .....</b>	<b>1</b>
1.1. Tutkimuksen lähtökohdat.....	1
1.2. Työn ja yksityiselämän väliset rajat.....	2
1.2.1. Rajanhallinta .....	2
1.2.2. Rajanhallinnan tyylit.....	5
1.3. Rajanhallinta ja työssä suoriutuminen .....	7
1.3.1. Työssä suoriutuminen .....	7
1.3.2. Rajanhallinnan yhteydet työssä suoriutumiseen .....	9
1.4. Tutkimuskysymykset ja hypoteesit.....	10
<b>2. MENETELMÄT .....</b>	<b>11</b>
2.1. Tutkittavat ja aineisto.....	11
2.2. Menetelmät ja muuttujat .....	12
2.3. Aineiston analysointi .....	14
<b>3. TULOKSET .....</b>	<b>15</b>
3.1. Kuvailevat tulokset ja muuttujien väliset korrelaatiot .....	15
3.2. Rajanhallintaryhmät ja niiden pysyvyys.....	18
3.3. Rajanhallintaryhmien yhteydet työssä suoriutumiseen.....	20
<b>4. POHDINTA.....</b>	<b>24</b>
4.1. Tutkimuksen päätulokset .....	24
4.2. Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset.....	28
4.3. Käytännön relevanssi sekä jatkotutkimuskohteet .....	29
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>31</b>

# 1. JOHDANTO

## 1.1. Tutkimuksen lähtökohdat

Nykypäivän työelämää luonnehtii ajasta ja paikasta riippumattomuus ja kellon ympäri tavoitettavuus. Informaatio- ja kommunikaatioteknologian nopea kehittyminen on mahdollistanut uudella tavalla etätyöskentelyn ja työaikojen joustavuuden. Tilastokeskuksen katsaus viime vuosikymmenten työoloihin kertoo tietotekniikan käytön räjähdysmäisestä kasvusta (Sutela & Lehto, 2014) ja vuoden 2015 työolobarometrin mukaan kolme neljännestä palkansaajista raportoi olevansa tavoitettavissa työasioissa myös työajan ulkopuolella (Lyly-Yrjänäinen, 2016). Työn ja yksityiselämän rajat ovat hämärtyneet ja jokainen työssäkäyvä joutuu tavalla tai toisella tasapainoilemaan näiden kahden elämänalueen välillä.

Työn ja yksityiselämän rajan hallintaa koskeva tutkimus onkin lisääntynyt viime vuosina voimakkaasti (Allen, Cho, & Meier, 2014). Rajanhallintaa käsittelevät teoriat ovat pyrkineet käsitteellistämään työn ja yksityiselämän välistä rajaa ja sitä, miten ihmiset kyseistä rajaa hallitsevat (esim. Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000; Clark 2000). Tutkimuksissa on keskitytty tarkastelemaan sekä työn ja yksityiselämän välisen rajan ominaisuuksia että sen vahvuutta ja joustavuutta (esim. Matthews, Barnes-Farrell, & Bulger, 2010), kuin rajanhallintatyöliien yhteyksiä esimerkiksi työkuormituksesta palautumiseen (Kinnunen ym., 2016a). Viimeaikaisissa tutkimuksissa on lisäksi pyritty tunnistamaan erilaisia rajanhallintaprofiileja, jotka ilmentävät työntekijän yksilöllisiä rajanhallintatyölijeä (esim. Bulger, Matthews, & Hoffman, 2007; Kossek, Ruderman, Braddy, & Hannum, 2012; Kinnunen ym., 2016a).

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia, miten pysyviä työntekijän rajanhallintatyöliit ovat vuoden aikavälillä. Aikaisemmat rajanhallintaa tarkastelleet tutkimukset on toteutettu poikkileikkausasetelmalla, joten aikaisempaa tutkimustietoa hallintatyöliien pysyvyydestä ei ole. Tieto on kuitenkin tärkeää, sillä se auttaa hahmottamaan rajassa mahdollisesti tapahtuvia muutoksia. Lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan rajanhallintatyöliien yhteyttä työssä suoriutumiseen. Koska rajanhallinta on yhteydessä palautumiseen vapaa-ajalla (Kinnunen ym., 2016a), on oletettavaa, että sillä olisi yhteyksiä myös työssä suoriutumiseen. Mitä enemmän tiedetään siitä, miten ihmiset hallitsevat rajaa työn ja yksityiselämän välillä ja miten se on yhteydessä työssä suoriutumiseen, sitä paremmin organisaatioissa voidaan tarjota työntekijän rajanhallintaa tukevia ratkaisuja.

## **1.2. Työn ja yksityiselämän väliset rajat**

Ihmiset organisoivat ja yksinkertaistavat ympäröivää maailmaa luomalla käsitteellisiä rajoja erilaisten elämän osa-alueiden ympärille (Nippert-Eng, 1996). Rajojen avulla siis luokitellaan elämänalueita kokonaisuuksiin, joihin liitetään erilaisia toimintatapoja, sääntöjä ja käyttäytymismalleja (Clark, 2000). Työikäisten kannalta kaksi keskeistä tällaista elämänaluetta ovat työ ja yksityiselämä. Näihin kumpaankin elämänalueeseen mielletään omat roolinsa, joihin kohdistuu erilaisia vaatimuksia ja odotuksia (Kossek, Noe, & DeMarr, 1999). Roolit voivat olla keskenään hyvin ristiriitaisiakin, minkä vuoksi on tärkeää, että yksilöillä on tarvittavia strategioita työn ja yksityiselämän välillä tasapainoilemiseen. Työn ja yksityiselämän väliset rajat yhdessä työ- ja perheroolien ominaisuuksien kanssa vaikuttavat siihen, miten yksilö sovittaa näitä elämänalueita yhteen (Clark, 2000). Rajanhallinta astuu tässä elämänalueiden yhteensovittamisessa keskeiseen rooliin.

### **1.2.1. Rajanhallinta**

Rajoilla, jotka erottelevat työtä ja yksityiselämää toisistaan, voidaan ajatella olevan kolme eri muotoa: on fyysisiä, ajallisia ja psykologisia rajoja (Clark, 2000). Fyysiset rajat määrittelevät, missä eri rooliin kuuluvia tehtäviä ja asioita hoidetaan. Ajalliset rajat puolestaan määrittelevät, milloin kumpaankin elämänalueeseen keskitytään. Psykologiset rajat ovat sen sijaan yksilön itsensä luomia sääntöjä, jotka määrittelevät, missä yhteydessä erilaiset ajattelutavat, toiminnot ja tunteet ovat soveltuvia. Elämänalueiden väliset rajat voivat olla ominaisuuksiltaan hyvin erilaisia riippuen yksilöstä ja tämän toimintaympäristöstä (Ashforth ym., 2000). Yhteistä kaikille on kuitenkin se, että työn ja yksityiselämän välistä rajaa pyritään hallitsemaan aktiivisesti niin näkyvän toiminnan kuin ajatuksissa tapahtuvan työn kautta (Kossek ym., 1999). Erilaiset hallintateoriat korostavatkin yksilön aktiivista roolia rajanhallinnassa, vaikkakin ne ottavat huomioon myös erilaisten kontekstuaalisten tekijöiden, kuten organisaatio- ja perhekulttuurin vaikutukset rajanhallintaan (Ashforth ym., 2000; Clark, 2000).

Yleisesti ottaen rajanhallinnalla tarkoitetaan erilaisia strategioita, periaatteita ja toimintoja, joita ihmiset käyttävät luodessaan, ylläpitäessään ja muokatessaan käsitteellisesti toisistaan eroavia elämänalueita (Nippert-Eng, 1996). Tätä rajanhallintaa toteutetaan niin ikään myös päivittäisessä

elämässä työn ja yksityiselämän välillä (Clark, 2000; Nippert-Eng, 1996). Rajaa hallitsemalla ihmiset pyrkivät määrittelemään, missä työn ja yksityiselämän välinen raja kulkee ja miten he liikkuvat näiden alueiden välillä (Ashforth ym., 2000; Nippert-Eng, 1996). Työn ja yksityiselämän välistä rajaa hallitsemalla ihmiset siis määrittelevät, mitkä asiat kuuluvat työhön, mitkä yksityiselämään ja missä määrin nämä asiat limittyvät toisiinsa, toisin sanoen, miten paljon he joko erottelevat (segmentoivat) tai yhdistelevät (integroivat) työtä ja yksityiselämää toisiinsa.

Vaikka työ ja yksityiselämä eroavatkin toisistaan monella tavalla, ihmiset tyypillisesti yhdistelevät näitä osa-alueita jossain määrin toisiinsa (Clark, 2000). Nippert-Engin (1996) määritelmän mukaan ihmiset käsitteellistävät ja rinnastavat työtä ja yksityiselämää yksilöllisesti monin eri tavoin, ja näitä erilaisia tapoja voidaan tarkastella eräänlaisen *integraatio–segmentaatio-jatkumon* avulla. Tämän jatkumon toinen ääripää kuvastaa tilannetta, jossa työ ja yksityiselämä ovat täydellisesti integroituneita toisiinsa, eikä niiden välillä käytännössä esiinny minkäänlaista rajaa. Toinen ääripää kuvaa puolestaan sellaista tilannetta, jossa työ ja yksityiselämä ovat täysin toisistaan erillisiä elämänalueita. Raja on tällöin läpäisemätön: mikä kuuluu toiseen alueeseen, ei voi samanaikaisesti kuulua toiseen. Todellisuudessa ihmiset sijoittuvat jatkumolla johonkin näiden äärimmäisten vaihtoehtojen välille, ilmentäen taipumustaan joko mieluummin segmentoida tai integroida työtä ja yksityiselämää (Nippert-Eng, 1996).

Koska käytännössä työ ja yksityiselämä eivät koskaan ole täydellisesti segmentoituneita tai integroituneita, on mielekästä tarkastella sitä, kuinka lujaa rajaa elämänalueiden välillä yksilöt ylläpitävät. Työtä ja yksityiselämää erottavien rajojen lujuutta voidaan kuvailla esimerkiksi niiden *joustavuuden* ja *läpäisevyyden* avulla (Hall & Richter, 1988). Joustavuus kuvastaa rajojen ajallista ja spatiaalista joustavuutta, eli sitä missä määrin tietty rooli on sidoksissa johonkin tiettyyn aikaan ja paikkaan. Joustava raja esimerkiksi mahdollistaa työn tekemisen työpaikan ja työajan ulkopuolella, kun taas joustamaton raja rajoittaa roolin mukaisen käyttäytymisen vain sille määritellyyn aikaan ja paikkaan. Sen sijaan raja on läpäisevä silloin, jos yhden osa-alueen piiriin pääsee helposti toiseen osa-alueeseen kuuluvia asioita. Läpäisevyyttä kuvastaa fyysisesti toisella osa-alueella oleminen, kun saman aikaisesti henkisesti ja toiminnallisesti käsittelee toiseen osa-alueeseen kuuluvaa asiaa. Läpäisevyys voidaan myös käsittää konkreettisina keskeytyksinä tai häiriötekijöinä, jotka tunkeutuvat toisesta osa-alueesta toiseen. Joustavuuden ja läpäisevyyden käsitteet ilmentävät siis työn ja yksityiselämän välisten rajojen lujuutta (Clark, 2000). Näin ajateltuna hyvin joustamaton ja läpäisemätön työn ja yksityiselämän välinen raja on luja, jolloin eri elämänalueet ovat segmentoituneita. Vastaavasti raja on väljä silloin, kun se on hyvin joustava ja läpäisevä, jolloin elämänalueet ovat puolestaan integroituneita.

Rajan lujuuden lisäksi rajan hallinnassa toinen keskeinen elementti on rooliin omistautuminen ja samaistuminen. Esimerkiksi Kossekin ja kumppaneiden (1999) roolisynteesin mukaan ihmisillä on erilaisia strategioita, joiden avulla yksilöt pyrkivät hallitsemaan työ- ja perheroolejaan. Roolien hallintaan vaikuttavat yhtäältä se, minkälaista rajaa roolien välillä ylläpitää ja toisaalta se, miten eri rooleihin omistautuu. Myös Clark (2000) ja Ashforth ja kumppanit (2000) nostavat esiin rajan lujuuden lisäksi rooliin samaistumisen ja rooli-identiteetin merkityksen. *Omistautuneisuudella* tarkoitetaan sitä intohimoa, millä yksilö suhtautuu rooliinsa eri elämänalueilla (Kossek ym., 1999). Omistautuneisuus heijastuu siihen, missä määrin yksilö on valmis sijoittamaan aikaansa ja energiaansa kuhunkin rooliin. Toisin sanoen se näkyy siinä, käyttääkö yksilö paljon aikaansa työhön, perheeseen vai molempiin. *Samaistumisella* puolestaan tarkoitetaan sitä, miten mielekkäiksi ja omaan minäkuvaan sopiviksi yksilö kokee rooliin liitetyt vastuut ja odotukset (Clark, 2000). Rajan hallinnan kannalta on myös keskeistä rooli-identiteettien välinen kontrasti, eli se, miten paljon työ- ja perheroolit eroavat toisistaan (Ashforth ym., 2000).

Perinteisesti työn ja yksityiselämän rajojen hallintaa on siis tarkasteltu edellä kuvatun integraatio–segmentaatio-jatkumon avulla. Koska ihmiset eroavat siinä, miten he samaistuvat eri rooleihin, he voivat tehdä tietoisia valintoja sen suhteen, minkä verran he sijoittavat resurssejaan kuhunkin rooliin (Kossek ym., 1999). Esimerkiksi työhön vahvemmin samaistuva työntekijä saattaa valita investoivansa enemmän uraansa, kun taas yksityiselämän rooliin samaistuva työntekijä sitoutuu suoriutumaan työtehtävistä, mutta on intensiivisemmin mukana yksityiselämäänsä liittyvissä asioissa. Viime aikoina tutkijat ovatkin kiinnittäneet enenevässä määrin huomiota rajojen lujuuden lisäksi työn ja yksityiselämän vuorovaikutuksen suuntaan, eli rajojen symmetrisyyteen tai epäsymmetrisyyteen (esim. Kossek & Lautsch, 2012). *Symmetrinen raja* voi olla luja tai väljä, jolloin eri elämänalueiden integraatiota/segmentaatiota tapahtuu tasapuolisesti molempiin suuntiin. Esimerkiksi henkilö, joka symmetrisesti integroi näitä kahta elämänaluetta toisiinsa, sallii tasapuolisesti rajan joustavuuden ja läpäisevyyden niin työstä yksityiselämään kuin yksityiselämästä työhön. Raja on symmetrinen myös silloin, kun se on luja niin, että se ei päästä työtä kulkeutumaan yksityiselämään, eikä yksityiselämää työhön. Työn ja yksityiselämän välisen rajan ollessa *epäsymmetrinen*, se on joustava ja läpäisevä vain toiseen suuntaan, jolloin rajan ylitystä tapahtuu vain työstä yksityiselämään, mutta ei yksityiselämästä työhön, tai toisin päin.

### 1.2.2. Rajanhallinnan tyylit

Vain muutamat aikaisemmat tutkimukset ovat tutkineet rajanhallintaa muodostamalla profiileja, jotka ilmentävät erilaisia rajanhallintatyylejä. Esimerkiksi Bulger ja kollegat (2007) tunnistivat neljä rajan lujuuden perusteella määräytyvää rajanhallintaprofiilia, jotka erosivat toisistaan rajan joustavuuden ja läpäisevyyden suhteen. Kaksi profiileista käsitti työntekijät, jotka asettuivat integraatio–segmentaatio -jatkumon keskivaiheille, eroten vain hieman taipumuksessaan erotella tai yhdistää työ- ja yksityiselämää. Yksi profiileista sisälsi selkeästi integrointiin taipuvaiset työntekijät ja neljäs profiileista yksityiselämäänsä suojelevat, mutta työssään joustavat työntekijät.

Kossek tutkimusryhmineen (2012) löysi kuusi erilaista profiilia ryhmittelemällä osallistujat viiden muuttujan perusteella. Ryhmittelevinä muuttujina heidän tutkimuksessaan oli käytetty yksityiselämästä työhön ja työstä yksityiselämään suuntautuvia keskeytyksiä, rajakontrollia sekä työ- ja perheidentiteettiä. Profiileista kaksi oli niin kutsuttuja matalan kontrollin profiileja, joihin kuuluivat ne työntekijät, jotka sallivat keskeytyksiä molempiin suuntiin (”Overwhelmed Reactors”) tai vain työstä yksityiselämään (”Work Warriors”). Korkean kontrollin ryhmiä löydettiin neljä, ja niihin kuuluvat työntekijät sallivat keskeytyksiä molempiin suuntiin (”Fusion Lovers” ja ”Non-work Eclectics”) tai vain yksityiselämästä työhön (”Family Guardians”), tai pyrkivät erottelemaan molempia elämänalueita toisistaan (”Dividers”). Profiilista riippuen työntekijät identifioituivat vahvemmin joko työhön tai yksityiselämään tai tasapuolisesti molempiin.

Kinnunen ja kollegat (2016a) puolestaan ryhmittelivät osallistujia pelkästään työstä yksityiselämään ja yksityiselämästä työhön suuntautuvien keskeytysten perusteella, ja havaitsivat viisi toisistaan eroavaa rajanhallintaprofiilia. Profiileista kolme käsitti sellaiset yksilöt, jotka ylläpitivät symmetristä rajaa työn ja yksityiselämän välillä, joko sallimalla keskeytyksiä molempiin suuntiin (integroijat ja keskivertoryhmä) tai erottelemalla selkeästi molemmat elämänalueet toisistaan (segmentoijat). Kaksi profiileista oli puolestaan epäsymmetrisiä rajanhallinnan suhteen ja näihin kuuluvat yksilöt sallivat keskeytyksiä vain joko työstä yksityiselämään (työn vartijat) tai yksityiselämästä työhön (yksityiselämän vartijat), mutta ei molempiin suuntiin.

Vaikka edellä kuvatuissa tutkimuksissa rajanhallintaprofiileja on muodostettu erilaisin perustein, yhteistä tutkimuksissa on kuitenkin huomio siitä, että yksilöillä on erilaisia tyylejä hallita työn ja yksityiselämän välistä rajaa, eivätkä rajanhallintastrategiat ole yksinkertaistettavissa pelkästään kaksiulotteiselle integraatio–segmentaatio-jatkumolle asetettaviksi (esim. Kinnunen ym., 2016a; Kossek ym., 2012). Näin ollen tässäkin tutkimuksessa tarkastellaan integraation ja segmentaation lisäksi rajanhallinnan symmetrisyyttä ja epäsymmetrisyyttä. Näitä ominaisuuksia



tarkastellaan rajan läpäisevyyden näkökulmasta. Tarkemmin ottaen tarkastelun kohteena ovat roolien väliset keskeyttävät toiminnot (engl. *cross-role interruptions*), jotka suuntautuvat joko työstä yksityiselämään tai yksityiselämästä työhön. Keskeyttävillä toiminnoilla tarkoitetaan sitä, missä määrin yksilö sallii erilaisia keskeytyksiä tai häiriöitä toisen elämänalueen piiristä toiseen elämänalueeseen (Kossek ym., 2012). Työstä yksityiselämään suuntautuvaa keskeyttävää toimintaa on esimerkiksi työsähköposteihin vastaaminen työajan ulkopuolella. Vastaavasti yksityiselämästä työhön suuntautuvaa keskeyttävää toimintaa voi olla esimerkiksi henkilökohtaisiin viesteihin tai puheluihin vastaaminen työajalla. Keskeytykset ovat elämänalueiden välisiä siirtymiä tai rajojen ylityksiä (engl. *interdomain transitions*), toisin sanoen toimintoja, joiden myötä yksilöt siirtävät resurssejaan, kuten aikaa tai tarkkaavuutta, toiselta alueelta toiselle (Matthews, Winkle, & Wayne, 2014). Näin niiden voidaan ajatella kuvaavan konkreettisesti sitä, miten yksilöt integraatiota tai segmentaatiota käytännössä toteuttavat (Kinnunen ym., 2016a).

Hallintateorioihin ja aikaisempaan tutkimukseen pohjaten (esim. Clark, 2000; Kossek & Lautsch, 2012; Kossek ym., 2012) ja Kinnusen ja kollegoiden (2016) tuloksia mukaillen tässä tutkimuksessa työntekijät ryhmitellään rajanhallintatyylin perusteella viiteen erilaiseen ryhmään: integroiijiin, segmentoiijiin, työn vartijoihin, yksityiselämän vartijoihin sekä keskivertoihin. Integroijien, keskivertojen ja segmentojien kohdalla työn ja yksityiselämän väliset rajat ovat symmetriset, kun taas työn vartijoilla ja yksityiselämän vartijoilla rajat ovat epäsymmetriset. Integroijien ryhmässä rajan ylittävää käyttäytymistä (keskeytyksiä) esiintyy paljon sekä työstä yksityiselämään että yksityiselämästä työhön. Keskivertoryhmään kuuluvat raportoivat keskimääräisesti keskeytyksiä molempiin suuntiin ja ovat siten integroijien kanssa samankaltaisia, joskin maltillisempia keskeytysten suhteen. Segmentojilla puolestaan työ ja yksityiselämä ovat toisistaan melko erillisiä, eikä keskeytyksiä näin ollen ilmene juurikaan kumpaankaan suuntaan. Työn vartijat sallivat läpäisyn työstä yksityiselämään, mutta suojelevat työtä yksityiselämästä tulevilta keskeytyksiltä. Kodin vartijat päinvastaisesti sallivat yksityiselämästä työhön suuntautuvat keskeytykset, mutta suojelevat yksityiselämää työn keskeytyksiltä.

Tutkimuksen tarkoituksena on siis selvittää, miten työntekijät jakautuvat näihin viiteen ennalta määriteltyn ryhmään. Aiempien tutkimusten perusteella integroiminen näyttäisi olevan melko yleistä (esim. Bulger ym., 2007; Kossek ym., 2012) ja esimerkiksi Kinnusen ym. (2016) tutkimuksessa selkeä enemmistö (47%) tutkimukseen osallistuneista raportoi integroivaa rajanhallintatyyliä, kuuluen joko integroiijiin tai keskivertoihin. Näin ollen oletetaan, että tyypillisimmin työntekijät kuuluvat integroijien ryhmään tai keskivertoihin ja että yksityiselämän vartijat ovat epätyypillisin ryhmä (Kinnunen ym., 2016a). Aiemmat rajanhallintatyyliä tarkastelleet tutkimukset ovat olleet pääasiassa poikkileikkauksia, joten tässä tutkimuksessa tarkastellaan lisäksi

pitkittäisasetelman avulla, ovatko ryhmät pysyviä vuoden seurannassa. Rajanhallintatyöliien pysyvyydestä on vain vähän tutkimusta, mutta esimerkiksi Ammonsin (2013) tutkimustulokset antavat viitteitä siitä, että rajanhallintastrategiat ovat verrattain pysyviä, ja työntekijät harvoin muuttavat strategioitaan merkittävästi, vaikka työn olosuhteet muuttuisivat. Yksilöllisten mieltymysten lisäksi myös kontekstisidonnaisilla tekijöillä, kuten työn ominaisuuksilla, on merkitystä siinä, minkälaisia rajaa työntekijän on mahdollista ylläpitää elämäalueiden välillä (Asforth ym., 2000; Clark, 2000; Kinnunen ym., 2016b). Näin ollen aikaisemman tutkimustiedon valossa ja, koska tässä tutkimuksessa tutkitut työntekijät ovat pysyneet samoissa työtehtävissä ja vuoden aikana perheessä tapahtuneet muutokset ovat todennäköisesti vähäisiä, on loogista olettaa, että enemmistö työntekijöistä sijoittuu samaan rajanhallintaryhmään molemmilla mittauskerroilla.

### **1.3. Rajanhallinta ja työssä suoriutuminen**

Työssä suoriutuminen on yksi keskeisimpiä työpsykologian käsitteitä (Viswesvaran & Ones, 2000), mutta rajanhallintatyöliien yhteyttä suoriutumiseen ei kuitenkaan ole vielä tutkittu. Aiemmissa rajanhallintatutkimuksissa aihetta on lähestytty yksilön hyvinvoinnin näkökulmasta, ja on tutkittu esimerkiksi rajanhallintatyöliien yhteyttä työstä palautumiseen (Kinnunen ym., 2016a) tai työn imuun (Kossek ym., 2012). Tässä tutkimuksessa haluttiin tarkastella, onko työntekijän rajanhallintatyöliillä organisaation näkökulmasta merkitystä, tarkemmin ottaen, ovatko rajanhallintatyöliit yhteydessä työssä suoriutumiseen.

#### **1.3.1. Työssä suoriutuminen**

Perinteisen määritelmän mukaan työssä suoriutuminen tarkoittaa pohjimmiltaan sellaista yksilön käyttäytymistä ja toimintaa, joka auttaa organisaatiota saavuttamaan tavoitteitaan (Campbell, 1990). Työssä suoriutuminen on siis organisaatiosidonnaista siten, että se riippuu aina organisaation tavoitteista. Mitä tahansa käyttäytymistä tai toimintaa työpaikalla ei kuitenkaan lasketa työssä suoriutumiseksi, vaan käsitteen kannalta keskeistä on toiminnan arvioitavuus: työssä suoriutuminen edistää tai hidastaa organisaation tavoitteiden saavuttamista aina joko suoraan tai epäsuorasti (Motowidlo, Borman, & Schmit, 1997). Työssä suoriutumisesta erotellaan yleensä vähintään kaksi

keskeistä ulottuvuutta: työtehtävässä suoriutuminen (engl. *task performance*) ja kontekstuaalinen suoriutuminen (engl. *contextual performance*) (esim. Koopmans ym., 2011; Motowidlo ym., 1997). Näin ollen tässäkin tutkimuksessa tarkastellaan näitä kahta työssä suoriutumisen ulottuvuutta.

*Työtehtävässä suoriutumisella* tarkoitetaan pätevyyttä suoriutua työnkuvaan kuuluvista tehtävistä (ks. katsaus Koopmans ym., 2011). Tällaisia työtehtäviä ovat esimerkiksi organisaation tuotteiden ja palveluiden valmistaminen tai toimintaa ylläpitävät ja hallinnolliset tehtävät. Kyse on siis tehtävistä, jotka vaikuttavat organisaation ydintoimintaan (Motowidlo ym., 1997). Työtehtävissä suoriutuminen on roolinmukaista (engl. *role-prescribed*) toimintaa, jota työntekijät tekevät vastineeksi saamastaan palkasta (Goodman & Svyantek, 1999), ja sitä ilmentävät esimerkiksi työtehtävien loppuun saattaminen, työn määrä ja laatu sekä työhön liittyvät tiedot ja taidot (Koopmans ym., 2011).

*Kontekstuaalisella suoriutumisella* tarkoitetaan puolestaan sellaista toimintaa, joka ei varsinaisesti sisälly työntekijän tavanomaiseen työnkuvaan, vaan käsittää esimerkiksi vapaaehtoisesti ylimääräisten, työnkuvaan kuulumattomien tehtävien hoitamisen, muiden auttamisen ja ylimääräisen panostamisen tavoitteiden saavuttamiseksi (Goodman & Svyantek, 1999). Kontekstuaalinen suoriutuminen ei siis vaikuta suoraan organisaation ydintoimintaan, vaan edistää muuten organisaation toimintaa (Motowidlo ym., 1997). Tällainen toiminta ylläpitää organisaation laajempaa sosiaalista ja psykologista ympäristöä; se esimerkiksi edistää sosiaalisten verkostojen muodostumista ja kohentaa työpaikan psykologista ilmapiiriä. Kontekstuaalista suoriutumista ilmentää esimerkiksi työntekijän into, panostus ja aloitteellisuus sekä organisaatioon sitoutuminen (Koopmans ym., 2011) ja se ylittää työnkuvan ja roolinmukaisen toiminnan ja eroaa siten työtehtävissä suoriutumisesta (Goodman & Svyantek, 1999).

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan lisäksi *työhön liittyvää luovuutta*, joka voidaan käsittää myös yhtenä kontekstuaalista suoriutumista ilmentävänä osa-alueena (Koopmans ym., 2011). Luovuutta haluttiin tarkastella erikseen, sillä se on organisaatioiden kasvun ja kehittymisen kannalta tärkeä työssä suoriutumisen osa-alue (Mumford, Hester, & Robledo, 2012). Luovuus voidaan käsittää prosessina, jonka tarkoituksena on tuottaa uusia ja parempia tapoja toimia (Anderson, Potočnik, & Zhou, 2014). Luova toiminta niin ikään johtaa uusien ideoiden syntymisen lisäksi korkealaatuisten ja omaperäisten ratkaisujen tuottamiseen (Mumford ym., 2012). Luovuus edellyttää niin yksilöllisiä ominaisuuksia, kuten älykkyyttä, tietoa ja taitoja, kuin otollista ympäristöäkin (Sternberg, 2006). Nämä ominaisuudet eivät kuitenkaan yksinään johda luovaan toimintaan, vaan luova toiminta edellyttää aina tietoista päätöksentekoa ja motivaatiota. Ollakseen luova, henkilön tulee siis olla halukas ja kykenevä tavanomaisesta poikkeavaan ajatteluun sekä tietoisesti päättää uusien ideoiden luomisesta (Sternberg, 2006).

### 1.3.2. Rajanhallinnan yhteydet työssä suoriutumiseen

Tässä tutkimuksessa pyritään selvittämään, eroavatko rajanhallintaryhmät toisistaan työssä suoriutumisen suhteen. Rajanhallinnan yhteyksiä työssä suoriutumiseen ei ole toistaiseksi tutkittu. Aiemman työpsykologisen tutkimuksen pohjalta voidaan kuitenkin teoretisoida rajanhallinnan ja työssä suoriutumisen välille erilaisia yhteyksiä. Yhtäältä voitaisiin esimerkiksi ajatella, että työtä ja yksityiselämää toisistaan erottelevat työntekijät suoriutuisivat työssä paremmin, sillä heille jää työpäivien jälkeen riittävästi aikaa palautumiselle, mikä puolestaan voi näkyä myönteisesti seuraavan päivän työssä suoriutumisessa. Meijmanin ja Mulderin (1998) ponnistelujen ja palautumisen mallin mukaisesti palautuminen on mahdollista silloin, kun ei olla enää tekemisissä työn vaatimusten ja stressitekijöiden kanssa. Tämän voisi olettaa toteutuvan parhaiten niillä työntekijöillä, jotka eivät salli keskeytyksiä työstä yksityiselämän puolelle. Kinnunen ym. (2016a) havaitsivatkin tutkimuksessaan tämän suuntaisia yhteyksiä rajanhallintaprofiilien ja työkuormituksesta palautumisen välille, sillä etenkin työn vartijat palautuivat työstressistä heikommin, kun taas yksityiselämää työltä suojelevat työntekijät (kodin vartijat) palautuivat parhaiten. Onnistuneen palautumisen voidaan niin ikään katsoa ennakoivan parempaa työssä suoriutumista, sillä levon aikana ihmiset sekä palautuvat kuormituksesta että keräävät voimavaroja, jota tarvitaan työn ääreen palatessa (Sonnentag & Geurts, 2009).

Palautumisen ja työssä suoriutumisen onkin eri tutkimuksissa havaittu olevan positiivisesti yhteydessä toisiinsa. Esimerkiksi Binnewiesin, Sonnentagin ja Mojzan (2009) pitkittäistutkimuksessa palautuneisuuden kokeminen vapaa-ajalla ennusti korkeampaa työtehtävissä suoriutumista kuuden kuukauden kuluttua. Volmanin, Bakkerin ja Xanthopouloun (2013) päiväkirjatutkimuksessa löydettiin samankaltainen yhteys lyhyemmällä aikavälillä: aamulla koettu palautuneisuuden tunne ennakoi parempaa työssä suoriutumista samana päivänä. Myös de Bloomin, Kinnusen ja Korpelan (2015) tutkimuksen mukaan vapaa-ajan rentoutumiskokemuksilla oli yhteys niin työtehtävissä suoriutumiseen kuin kontekstuaaliseen suoriutumiseenkin. Tästä näkökulmasta katsottuna voitaisiinkin olettaa, että segmentoijat ja yksityiselämän vartijat suoriutuisivat työssä paremmin kuin integroijat ja työn vartijat, sillä heille jää työn ulkopuolella riittävästi aikaa palautumiseen, mikä on eduksi seuraavan päivän työsuorituksen kannalta.

Toisaalta voitaisiin kuitenkin päinvastoin olettaa, että työtään yksityiselämään integroivat työntekijät suoriutuisivatkin segmentoivia työntekijöitä paremmin, sillä he ovat todennäköisemmin valmiita panostamaan työhönsä enemmän kuin työtä ja yksityiselämää toisistaan erottelevat työntekijät. Kossekin ja kollegoiden (2012) tutkimus antaakin viitteitä siitä, että työtä

yksityiselämään integroivat työntekijät omistautuvat työlleen enemmän ja samaistuvat työrooliinsa voimakkaammin kuin muut. Niin ikään Kossekin ym. (1999) mukaan työrooliin samaistuminen ja omistautuminen näkyvät kontekstuaalista suoriutumista ilmentävänä käyttäytymisenä. Työlleen omistautunut työntekijä on myös valmis sijoittamaan paljon aikaa ja energiaa työhönsä. Halu sijoittaa resurssejaan työhön näkyy oletettavasti myös työhön liittyvässä luovuudessa, sillä luova toiminta edellyttää sisäistä motivaatiota ja halua käyttää aikaa uusien ideoiden ja toimintatapojen tuottamiseen (Anderson ym., 2014; Sternberg, 2006). Tämän perusteella voisikin olettaa, että integroijat ja työn vartijat suoriutuisivat etenkin kontekstuaalisen suoriutumisen ja luovuuden osalta muita paremmin.

Kuten edellä on käynyt ilmi, yksiselitteisiä oletuksia rajanhallintaryhmien ja työssä suoriutumisen yhteyksistä on hankala tehdä, sillä aiempien tutkimusten pohjalta tehdyt päätelmät tuottavat ristiriitaisia oletuksia, eikä aiempaa tutkimusta tai teoriaa rajanhallintatyöryhmien ja työssä suoriutumisen yhteyksistä vielä ole. Näin ollen tässä tutkimuksessa ei aseteta hypoteeseja rajanhallintatyöryhmien ja työssä suoriutumisen mahdollisista yhteyksistä, vaan tutkimuskysymykseen haetaan vastauksia eksploratiivisesti. Rajanhallinnan pohjalta muodostettujen ryhmien yhteyksiä tarkastellaan erikseen työtehtävissä suoriutumiseen, kontekstuaaliseen suoriutumiseen sekä työhön liittyvään luovuuteen.

#### **1.4. Tutkimuskysymykset ja hypoteesit**

Tämän tutkimuksen keskeisimpinä tutkimuskysymyksinä tarkastellaan, miten työntekijät jakautuvat työn ja yksityiselämän rajanhallinnan perusteella muodostettuihin ryhmiin ja miten pysyviä nämä ryhmät ovat vuoden seurannassa. Lisäksi tarkastellaan eksploratiivisesti, eroavatko rajanhallintaryhmät työssä suoriutumisesta. Näin ollen asetetaan seuraavat tutkimuskysymykset ja hypoteesit:

1. Miten työntekijät jakautuvat työn ja yksityiselämän rajanhallinnan perusteella muodostettuihin ryhmiin?

*Hypoteesi 1a:* Tyypillisintä on kuulua integroijiin tai keskivertoihin

*Hypoteesi 1b:* Epätyypillisintä on kuulua yksityiselämän vartijoihin

2. Ovatko työn ja yksityiselämän rajanhallintaryhmät pysyviä vuoden seurannassa?

*Hypoteesi 2:* Ryhmät ovat pysyviä, eikä merkittäviä muutoksia ryhmiin kuulumisessa tapahdu vuoden aikana.

3. Eroavatko rajanhallintaryhmät toisistaan työssä suoriutumisen kolmella ulottuvuudella (tehtävistä suoriutuminen, kontekstuaalinen suoriutuminen ja työhön liittyvä luovuus)?

## **2. MENETELMÄT**

### **2.1. Tutkittavat ja aineisto**

Tutkimus toteutettiin osana Tampereen yliopistossa toteutettua ”Työkuormituksesta palautuminen: työ- ja ympäristöpsykologisten näkökulmien yhdistäminen” -pitkittäistutkimushanketta. Tässä käytetty aineisto käsittää kaksi ensimmäistä tutkimusvaihetta vuosilta 2013 ja 2014. Tutkimukseen osallistui erityisesti tietotyötä tai emotionaalisesti kuormittavaa työtä tekeviä työntekijöitä eri aloilta, yhteensä 11 eri organisaatiosta. Eräs työterveyspalveluita Tampereen seudulla tarjoava yritys osallistui tutkittavien rekrytoimiseen ja osallistujat olivat suurimmaksi osaksi sen asiakasorganisaatioiden työntekijöitä.

Tutkimuksen ensimmäisen vaiheen aineisto (T1) kerättiin touko-kesäkuussa 2013 ja se toteutettiin pääasiassa sähköisenä kyselynä. Seitsemän organisaation työntekijöiden sähköpostiosoitteet saatiin tutkimusryhmän käyttöön, jolloin kutsu osallistua tutkimukseen ja linkki sähköiseen kyselyyn lähetettiin heille suoraan. Neljän organisaation kohdalla osallistumiskutsut ja yksilöidyt sähköiset kyselylinkit tai paperiset kyselylomakkeet lähetti organisaation yhteyshenkilö. Tutkimuksen seuranta-aineisto (T2) kerättiin samaan tapaan pääasiassa sähköisenä kyselynä touko-kesäkuussa 2014. Ensimmäisessä vaiheessa 1347 tutkittavaa vastasi kyselyyn kahden muistutuksen jälkeen. Näin ollen vastausprosentti oli 37,5 (1347 / 3593). Toisessa vaiheessa kysely lähetettiin niille, jotka olivat vastanneet ensimmäiseen kyselyyn ja jotka edelleen työskentelivät samoissa organisaatioissa ( $N = 1192$ ). Heistä 841 vastasi kyselyyn, joten vastausprosentiksi muodostui 70,6% (841 / 1192).

Tutkimuksessa käytetyssä aineistossa vastanneista 58,6 % oli naisia. Vastaajien keski-ikä oli 47,1 vuotta (kh = 10,02). Suurin osa vastaajista asui yhdessä puolison kanssa (80,5 %), ja hieman yli puolella osallistujista ei ollut lainkaan lapsia (55,0 %). Vastaajista 35,2 % oli suorittanut ammatillisen tutkinnon, 26,6 % alemman korkeakoulututkinnon ja 38,2 % maisterin tutkinnon tai sitä ylemmän tutkinnon. Valtaosa vastaajista työskenteli vakinaisessa työsuhteessa (89,0 %) ja päivätyössä (89,7 %). Vastaajista hieman yli puolen ammattiasema oli ylempi toimihenkilö (57,8 %). Korkealla johtotasolla työskenteli 3,8 % vastanneista, alempia toimihenkilöitä oli 30,0 % ja työntekijäasemassa olevia 8,3 %.

Pudokkaiden analyysi (ks. Kinnunen ym., 2016a) osoitti, että seurantatutkimukseen osallistuneet toimivat useammin ylempinä toimihenkilöinä ja työskentelivät useammin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa kuin ne, jotka vastasivat vain ensimmäisellä mittauksella. Lisäksi heidän viikoittainen työaikansa oli pitempi ja heillä oli useammin säännöllinen päivätyö.

## 2.2. Menetelmät ja muuttujat

Tutkittavat vastasivat laajaan kyselyyn, jolla kerättiin tietoa vastanneiden työstä, työympäristöstä, vapaa-ajasta, hyvinvoinnista ja terveydestä. Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin seuraavia vastanneiden työtä sekä työn ja vapaa-ajan rajapintaa koskevia kysymyksiä:

*Yksityiselämästä työhön suuntautuvia keskeytyksiä* mitattiin kolmella Work Life Indicator -kyselyyn (Kossek ym., 2012) pohjautuvalla väittämällä (”Hoidan työajalla henkilökohtaisia tai perheeseeni liittyviä asioita”, ”Vastaan työaikana henkilökohtaisiin viesteihin (tekstiviestit, sähköpostit) ja puheluihin” ja ”En ajattele työskennellessäni perhettäni, ystäviäni tai henkilökohtaisia kiinnostuksen kohteitani, jotta voin keskittyä”, pisteytys käännettiin, R). Osallistujat vastasivat väittämiin viisiportaisen asteikon avulla (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Väittämien pohjalta muodostetun keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfa oli ensimmäisellä mittauksella (T1) .71 ja toisella mittauksella (T2) .73.

*Työstä yksityiselämään suuntautuvia keskeytyksiä* mitattiin myös Work Life Indicator -kyselyyn pohjautuvilla kolmella väittämällä (”Tuon säännöllisesti töitä kotiin”, ”Vastaan työhöni liittyviin puheluihin ja viesteihin (tekstiviestit, sähköposti) vapaa-ajallani” ja ”Sallin työni aiheuttamat keskeytykset viettäessäni aikaa perheeni tai ystävieni kanssa”), joihin vastattiin viisiportaisen asteikon avulla (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Väittämien pohjalta

muodostettiin keskiarvosummamuuttuja, jonka Cronbachin alfa -kertoimet olivat .80 (T1) ja .81 (T2).

*Työtehtävistä suoriutumista* mitattiin vain ensimmäisellä tutkimuskerralla (T1). Sitä tarkasteltiin kolmella väittämällä ("Monet työtovereistani suoriutuvat työstään paremmin kuin minä" (R), "Saavutan työlleni asetetut tavoitteet" ja "Olen aikaansaava ja tuottelias työssäni"), jotka oli muodostettu aiempien tutkimusten pohjalta (ks. Claessens, 2004; Claessens, van Eerde, Rutte, & Roe, 2004; Luong & Rogelberg, 2005; Roe, Zinovieva, Dienes, & Ten Horn, 2000). Väittämiin vastattiin viisiportaisen asteikon avulla (1 = erittäin harvoin tai ei koskaan, 5 = hyvin usein tai aina). Väittämien pohjalta muodostettiin keskiarvosummamuuttuja, jonka Cronbachin alfa -kerroin oli .66.

*Kontekstuaalista suoriutumista* mitattiin molemmilla tutkimuskerroilla aiempien tutkimuksien (Goodman & Svyantek, 1999; Staufenbiel & Hartz, 2000) pohjalta muodostetuilla väittämillä: "Yritän piristää työtovereitani, jos he ovat alakuloisia", "Teen vapaaehtoisesti tehtäviä, jotka eivät virallisesti kuulu työnkuvaani" ja "Autan työtovereitani, kun heidän työmääränsä kasvaa". Väittämiin vastattiin viisiportaisen asteikon avulla (1 = erittäin harvoin tai ei koskaan, 5 = hyvin usein tai aina) ja väittämien pohjalta muodostettujen keskiarvosummamuuttujien Cronbachin alfa -kertoimet olivat .61 (T1) ja .65 (T2).

*Luovuutta työssä* mitattiin kolmella aiemman tutkimuksen (George & Zhou, 2001; Jaussi, Randel, & Dionne, 2007; Tierney, Farmer, & Graen, 1999) pohjalta muodostetulla väittämällä ("Minulla on paljon työhöni liittyviä luovia ja innovatiivisia ideoita", "Keksin luovia ratkaisuja työssäni esiintyviin ongelmiin" ja "Ehdotan uusia tapoja työtehtävien suorittamiseen"). Myös näihin väittämiin vastattiin edellä kuvatun viisiportaisen asteikon avulla. Muodostetun keskiarvosumma-muuttujan Cronbachin alfa -kertoimet olivat .84 (T1) ja .86 (T2).

*Taustamuuttujina* tutkimuksessa tarkasteltiin *sukupuolta*, *ikää*, *koulutustasoa* (1 = korkeintaan ammatillinen tutkinto, 2 = alempi korkeakoulututkinto, 3 = vähintään ylempi korkeakoulututkinto) sekä *ammattiasemaa* (1 = työntekijä, 2 = alempi toimihenkilö, 3 = ylempi toimihenkilö, 4 = korkea johtotaso). Vain ammattiasemaa tarkasteltiin erikseen kummallakin mittauskerralla, koska siinä tapahtui muutoksia. Muut taustatekijät olivat ensimmäiseltä mittauskerralta. Kaikkien valittujen taustamuuttujien on havaittu olevan merkityksellisiä rajanhallintatyyleille (esim. Bulger ym., 2007; Kinnunen ym., 2016a). Kontekstuaalisen suoriutumisen on havaittu olevan positiivisesti yhteydessä ikään (Ng & Feldman, 2008), mutta muiden taustamuuttujien ei ole havaittu olevan merkityksellisiä työssä suoriutumiselle (esim. Witt & Carlson, 2006).



### 2.3. Aineiston analysointi

Aineiston tilastollisiin analyyseihin käytettiin SPSS 24 -ohjelmaa. Ensimmäiseksi tarkasteltiin muuttujien normaalijakautuneisuutta Kolmogorov-Smirnov testillä, jonka mukaan muuttujat eivät olleet normaalisti jakautuneita ( $p < .001$ ). Kun muuttujia tarkasteltiin lisäksi histogrammien avulla, voitiin todeta työssä suoriutumista koskevien muuttujien noudattavan normaalijakaumaa riittävän hyvin. Sen sijaan rajanhallintaa koskevat muuttujat eivät olleet näinkään tarkastellen normaalisti jakautuneita.

Ennen hypoteesien testausta tarkasteltiin muuttujien keskiarvoja, keskihajontoja ja frekvenssejä aineiston kuvailemiseksi. Lisäksi muuttujien välisiä yhteyksiä tarkasteltiin korrelaatiokertoimien avulla. Koska rajanhallinnan summamuuttujat eivät olleet normaalijakautuneita, valittiin korrelaatioiden tarkasteluun Spearmanin korrelaatiokerroin.

Seuraavaksi siirryttiin tutkimusongelmien tarkasteluun. Osallistujien jakautumista ryhmiin rajanhallintatyylin perusteella tarkasteltiin muodostamalla keskeytyksiä mitanneista summamuuttujista uusi luokiteltu viisiluokkainen muuttuja molemmille mittauskerroille erikseen. Ryhmät luokiteltiin siten, että ensiksi tutkittavista eroteltiin ne, jotka olivat vastanneet molempien keskeytyksiä tarkastelleiden muuttujien osalta lähelle vastausasteikon (1-5) keskimmäistä arvoa 3. Heidät eroteltiin omaksi ryhmäkseen, joita kutsuttiin keskiverroiksi. Tämän jälkeen jäljelle jääneet tutkittavat luokiteltiin neljään ryhmään käyttäen katkaisupisteenä vastausasteikon keskimmäistä arvoa 3 siten, että integroimiseksi katsottiin vastaukset, joiden keskiarvo oli 3,33 tai yli, segmentoimiseksi puolestaan vastaukset joiden keskiarvo oli 3 tai alle.

Ryhmät, eli uuden muuttujan luokat, määriteltiin siis molemmille mittauskerroille seuraavasti: 1 = *keskiverrot* (työstä yksityiselämään sekä yksityiselämästä työhön suuntautuvat keskeytykset  $ka = 2,66-3,33$ ), 2 = *integroijat* (keskeytykset työstä yksityiselämään  $ka \geq 3,33$  ja keskeytykset yksityiselämästä työhön  $ka \geq 3,33$ ), 3 = *segmentoijat* (työstä yksityiselämään suuntautuvat keskeytykset  $ka \leq 3$  ja yksityiselämästä työhön suuntautuvat keskeytykset  $ka \leq 3$ ), 4 = *työn vartijat* (keskeytykset työstä yksityiselämään  $ka \geq 3,33$  ja keskeytykset yksityiselämästä työhön  $ka \leq 3$ ) ja 5 = *yksityiselämän vartijat* (keskeytykset työstä yksityiselämään  $ka \leq 3$  ja yksityiselämästä työhön  $ka \geq 3,33$ ). Ryhmien muodostamisen jälkeen ryhmien pysyvyyttä tarkasteltiin ristiintaulukoimalla rajanhallintaryhmät T1 ja rajanhallintaryhmät T2. Ristiintaulukoinnin jälkeen oletettuja jakaumia tarkasteltiin vielä Khii toiseen testin avulla.

Tämän jälkeen siirryttiin tarkastelemaan kolmatta tutkimusongelmaa, rajanhallintaryhmien yhteyttä työssä suoriutumiseen. Ensiksi tarkasteltiin monimuuttujaisen varianssianalyysin avulla ryhmien välisiä eroja kummallakin mittauskerralla erikseen. Kontekstuaalisen suoriutumisen ja luovuuden osalta ryhmien välisiä eroja tarkasteltiin lisäksi toistettujen mittausten varianssianalyysin avulla vertailemalla niitä osallistujia, jotka olivat pysyneet samassa rajanhallintaryhmässä molemmilla mittauskerroilla. Tarkastelun kohteeksi valittiin neljä ryhmää ( $N = 459$ ), *integroijat* ( $n = 90$ ), *segmentoijat* ( $n = 130$ ), *työn vartijat* ( $n = 140$ ) sekä *yksityiselämän vartijat* ( $n = 99$ ). Tarkastelun ulkopuolelle jätettiin ne vastaajat, jotka olivat vaihtaneet ryhmää mittauskertojen välillä. Myös keskivertoryhmä jätettiin tarkastelujen ulkopuolelle, sillä se ei ollut mittauskertojen välillä pysyvä ja molemmilla kerroilla keskivertoryhmään kuuluneita osallistujia oli vain 16.

### 3. TULOKSET

#### 3.1. Kuvailevat tulokset ja muuttujien väliset korrelaatiot

Tutkimuksessa tarkasteltujen summa- ja taustamuuttujien keskiarvot ja keskihajonnat sekä keskinäiset korrelaatiot on koottu taulukkoon 1. Keskiarvoja tarkasteltaessa nähdään, että tutkimukseen vastanneet raportoivat suoriutuvansa työtehtävistään hyvin keskimäärin melko usein molemmilla mittauskerroilla. Molemmilla mittauskerroilla raportoitiin myös keskitasoa enemmän kontekstuaalista suoriutumista ja luovuutta ilmentävää käyttäytymistä. Keskeytyksiä niin työstä yksityiselämään kuin yksityiselämästä työhön raportoitiin keskitasoisesti molemmilla mittauskerroilla.

Summamuuttujien keskinäisistä korrelaatioista nähdään, että kaikki kolme työssä suoriutumisen ulottuvuutta korreloivat keskenään. Etenkin kontekstuaalisen suoriutumisen ja luovuuden välillä oli vahva yhteys molemmilla mittauskerroilla ( $r_s = .51$  ja  $.55$ ). Näin ollen mitä enemmän kontekstuaalista suoriutumista raportoitiin, sitä enemmän raportoitiin myös luovuutta. Muuttujien välinen yhteys näkyi myös mittauskertojen välillä, mikä osoitti vastaajien raportoineen saman suuntaisesti kontekstuaalista suoriutumista ja luovuutta molemmilla mittauskerroilla. Myös keskeytykset niin työstä yksityiselämään kuin yksityiselämästä työhön korreloivat mittauskertojen välillä ( $r_s = .65$  ja  $.80$ ). Mitä enemmän keskeytyksiä raportoitiin siis ensimmäisellä mittauskerralla, sitä enemmän niitä raportoitiin myös toisella kerralla, mikä viittaisi osaltaan rajanhallintatyylien

pysyvyyteen. Sen sijaan keskeytykset työstä yksityiselämään ja yksityiselämästä työhön eivät korreloineet keskenään.

Korrelaatioiden perusteella rajanhallinnan ja työssä suoriutumisen yhteyksistä havaittiin, että työtehtävissä suoriutumisen ja keskeytysten välillä ei löytynyt merkitsevää yhteyttä, mutta sekä kontekstuaalinen suoriutuminen että luovuus olivat positiivisesti yhteydessä työstä yksityiselämään suuntautuvien keskeytysten kanssa molemmilla mittauskerroilla ( $r_s = .19-.27$ ). Näin ollen siis mitä enemmän raportoitiin keskeytyksiä työstä yksityiselämään, sitä enemmän raportoitiin kontekstuaalista suoriutumista tai luovuutta. Yksityiselämästä työhön suuntautuvat keskeytykset eivät puolestaan olleet merkitsevässä yhteydessä minkään työssä suoriutumista tarkastelevan summamuuttujan kanssa.

Tutkimuksen taustamuuttujat korreloivat myös usean summamuuttujan kanssa tilastollisesti merkitsevästi. Miessukupuoli oli tilastollisesti merkitsevästi, joskin melko heikosti, positiivisesti yhteydessä keskeytyksiin kumpaankin suuntaan, molemmilla mittauskerroilla. Ikä oli molemmilla mittauskerroilla melko vahvasti negatiivisesti yhteydessä keskeytyksiin yksityiselämästä työhön. Yhteys työstä yksityiselämään suuntautuviin keskeytyksiin oli puolestaan kummallakin mittauskerralla positiivinen, joskaan ei erityisen vahva. Näin ollen mitä enemmän ikävuosia, sitä vähemmän raportoitiin keskeytyksiä yksityiselämästä työhön, mutta sitä enemmän työstä yksityiselämään. Koulutus oli positiivisessa yhteydessä työstä yksityiselämään suuntautuviin keskeytyksiin molemmilla mittauskerroilla, samoin kuin luovuuteen. Voimakkain positiivinen yhteys havaittiin ammattiaseman ja työstä yksityiselämään suuntautuvien keskeytysten välillä (T1:  $r_s = .43, p < .001$ ; T2:  $r_s = .41, p < .001$ ). Näin ollen näyttäisi siltä, että mitä korkeampi ammattiasema, sitä enemmän raportoitiin keskeytyksiä työstä yksityiselämään. Toisella mittauskerralla havaittiin myös heikko negatiivinen yhteys ammattiaseman ja yksityiselämästä työhön suuntautuvien keskeytysten välillä.

TAULUKKO 1. Muuttujien keskiarvot, keskihajonnat ja Spearmanin korrelaatiokertoimet ( $N = 811-841$ )

Muuttuja	Ka	Kh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Sukupuoli <sup>1</sup>	-	-	-													
2. Ikä	47.13	10.02	.05	-												
3. Koulutus <sup>2</sup>	-	-	-.06	-.13**	-											
4. Ammattiasema T1 <sup>3</sup>	-	-	.11**	.10**	.50**	-										
5. Keskeytykset Y-T T1	2.90	.95	.09**	-.22**	-.00	-.04	-									
6. Keskeytykset T-Y T1	3.01	1.18	.11**	.16**	.17**	.43**	-.03	-								
7. Työtehtävissä suoriutuminen T1	3.88	.57	-.05	.01	.02	.01	-.01	.04	-							
8. Kontekstuaalinen suoriutuminen T1	3.43	.67	-.07	-.06	.01	.05	.06	.19**	.29**	-						
9. Luovuus T1	3.45	.77	.05	.01	.14**	.23**	.03	.25**	.39**	.51**	-					
10. Ammattiasema T2 <sup>3</sup>	-	-	.09*	.07	.49**	.83**	-.06	.45**	.04	.06	.25**	-				
11. Keskeytykset Y-T T2	2.99	.96	.12**	-.26**	-.06	-.07	.65**	-.07	.00	.02	.01	-.09**	-			
12. Keskeytykset T-Y T2	3.00	1.19	.11**	.12**	.17**	.40**	-.04	.80**	.03	.15**	.23**	.41**	-.03	-		
13. Kontekstuaalinen suoriutuminen T2	3.45	.68	-.06	-.06	.03	.11**	-.01	.22**	.27**	.63**	.46**	.11**	-.01	.20**	-	
14. Luovuus T2	3.37	.77	.05	-.01	.16**	.27**	.03	.27**	.29**	.41**	.70**	.30**	-.01	.27**	.55**	-

\*  $p < 0.05$ , \*\* $p < .01$ ; Ka = keskiarvo, Kh = keskihajonta;

<sup>1</sup> Sukupuoli: 1 = nainen, 2 = mies

<sup>2</sup> Koulutus: 1 = korkeintaan ammattitason tutkinto, 2 = alempi korkeakoulututkinto, 3 = vähintään ylempi korkeakoulututkinto

<sup>3</sup> Ammattiasema: 1 = työntekijä, 2 = alempi toimihenkilö, 3 = ylempi toimihenkilö, 4 = korkea johtotaso

### 3.2. Rajanhallintaryhmät ja niiden pysyvyys

Taulukosta 2 nähdään muodostettujen rajanhallintaryhmien frekvenssit ja prosenttiosuudet molemmilla mittauskerroilla. Khiin neliö -testauksen mukaan ryhmien lukumäärien yhtäsuuruudet aineistossa poikkesivat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan molemmilla mittauskerroilla (T1:  $\chi^2(4, n = 841) = 77.03, p < .001$ ; T2:  $\chi^2(4, n = 841) = 63.95, p < .001$ ). Molemmilla mittauskerroilla *työn vartijat* muodostivat suurimman ryhmän, *segmentoijat* toiseksi suurimman ja *keskiverrot* pienimmän. Keskivertoryhmän jälkeen pienimmän ryhmän muodostivat ensimmäisellä mittauskerralla *yksityiselämän vartijat* ja toisella mittauskerralla *integroijat*. *Integroijiin* ja *keskivertoihin* yhdistettynä kuului molemmilla mittauskerroilla eniten vastanneista: 29% ( $n = 244$ ) ensimmäisellä ja 29,3% ( $n = 247$ ) toisella mittauskerralla. Näin ollen ensimmäisen hypoteesin (*H1a* ja *H1b*), jossa oletettiin, että integroijiin tai keskivertoihin kuuluttiin tyypillisimmin ja yksityiselämän vartijoihin epätyypillisimmin, sai tukea.

TAULUKKO 2. Rajanhallintaryhmien yleisyys mittauskerroilla T1 ja T2

Ryhmä	T1 <i>n</i>	T1 %	T2 <i>n</i>	T2 %
Keskiverrot	84	10,0	81	9,6
Integroijat	160	19,0	166	19,7
Segmentoijat	216	25,7	199	23,7
Työn vartijat	226	26,9	213	25,3
Yksityiselämän vartijat	155	18,4	182	21,6
Yhteensä	841	100,0	841	100,0

Muodostettujen rajanhallintaryhmien pysyvyyttä tarkasteltiin ristiintaulukoimalla molemmilla mittauskerroilla muodostetut viisi ryhmää. Lisäksi ryhmien jakautumista testattiin  $\chi^2$  -riippumattomuustestillä, jonka avulla voitiin osoittaa, että eri mittauskertojen ryhmien välillä oli tilastollisesti merkitsevä yhteys ( $\chi^2(16, n = 841) = 981.9, p < .001$ ). Cramerin V sai arvon 0.45, minkä perusteella voidaan todeta efektikoon olevan suuri. Kun ryhmien välisiä yhteyksiä tarkastellaan tarkemmin taulukosta 3, voidaan riippumattomuustestin tuloksen tulkita viittaavan

tässä yhteydessä juuri ryhmien pysyvyyteen. Taulukosta 3 nähdään, että integroijien, segmentoijien, työn vartijoiden sekä yksityiselämän vartijoiden ryhmät olivat verrattain pysyviä, sillä jokaisen ryhmän kohdalla yli 50 % ensimmäisellä mittaukskerralla ryhmään kuuluneista vastaajista kuului samaan ryhmään myös toisella mittaukskerralla. Tältä osin toinen hypoteesi (*H2*) sai tukea. Keskivertoryhmä puolestaan ei näyttäisi pysyvältä, sillä siitä tapahtui siirtymistä melko tasaisesti kaikkiin muihin neljään ryhmään, jopa niin, että ensimmäisellä mittaukskerralla keskivertoryhmään kuulunut vastaaja oli tyypillisemmin toisella mittaukskerralla työn vartija (20,2 %) kuin edelleen keskivertoryhmässä (19 %).

Kun tarkasteltiin, minkä ryhmien välillä muutoksia tapahtui mittaukskertojen välillä, havaittiin, että integroivien ryhmästä siirryttiin useimmiten työn vartijoiden ryhmään (20 %) ja harvimminkin segmentoijien ryhmään (1,9 %). Segmentoivien ryhmästä puolestaan siirryttiin useimmiten kodin vartijoiden ryhmään (18,5 %) ja harvimminkin integroijien ryhmään (3,7 %). Työn vartijat siirtyivät niin ikään useimmiten integroijiin (15 %) ja harvimminkin yksityiselämän vartijoihin (3,1 %) ja yksityiselämän vartijat vastaavasti siirtyivät useimmiten segmentoijiin (16,1 %) ja harvimminkin keskivertoryhmään (7,1 %), eikä heistä kukaan siirtynyt työn vartijoihin.

TAULUKKO 3. Rajanhallintaryhmien ristiintaulukointi mittaukskertojen (T1 ja T2) välillä

			Ryhmä T2					
			1	2	3	4	5	Yht.
Ryhmä T1	1: Keskiverrot	<i>n</i>	16	14	14	23	17	84
		%	19,0	16,7	16,7	27,4	20,2	100
	2: Integroijat	<i>n</i>	16	90	3	32	19	160
		%	10,0	56,3	1,9	20,0	11,9	100
	3: Segmentoijat	<i>n</i>	20	8	130	18	40	216
		%	9,3	3,7	60,2	8,3	18,5	100
	4: Työn vartijat	<i>n</i>	18	34	27	140	7	226
		%	8,0	15,0	11,9	61,9	3,1	100
	5:	<i>n</i>	11	20	25	0	99	155
	Yksityiselämän vartijat	%	7,1	12,9	16,1	0,0	63,9	100
Yhteensä.	<i>n</i>	81	166	199	213	182	841	
	%	9,6	19,7	23,7	25,3	21,6	100	

### 3.3. Rajanhallintaryhmien yhteydet työssä suoriutumiseen

Monimuuttujaisen varianssianalyysin tulokset eri mittauskerroilla on koottu taulukkoihin 4 ja 5. Analyysien tulosten mukaan rajanhallintaryhmät selittivät ensimmäisellä mittauskerralla 2 % työssä suoriutumisen (työtehtävissä suoriutuminen, kontekstuaalinen suoriutuminen ja luovuus työssä) vaihtelusta, mikä oli tilastollisesti merkitsevä tulos ( $F(12, 2508) = 4.68, p < .001, \eta^2 = .02$ ). Myös toisella mittauskerralla rajanhallintaryhmät selittivät työssä suoriutumista (kontekstuaalinen suoriutuminen ja luovuus työssä) tilastollisesti merkitsevästi, selitysosuuden ollessa 3 % ( $F(8, 1672) = 7.03, p < .001, \eta^2 = .03$ ).

Taulukosta 4 nähdään, että ensimmäisellä mittauskerralla rajanhallintaryhmät erosivat toisistaan merkitsevästi kontekstuaalisessa suoriutumisessa sekä luovuudessa, mutta ei työtehtävissä suoriutumisessa. Luovuuden osalta selitysaste oli korkein, sillä rajanhallintaryhmät selittivät 5 % luovuuden vaihtelusta. Kontekstuaalisen suoriutumisen vaihtelusta ryhmät selittivät 2 %. Erot ryhmien välillä ilmenivät siten, että integroijat ja työn vartijat raportoivat eniten kontekstuaalista suoriutumista ja luovuutta. He erosivat luovuudessa tilastollisesti merkitsevästi sekä segmentoijista että yksityiselämän vartijoista ja kontekstuaalisessa suoriutumisessa segmentoijista. Taulukosta 5 nähdään, että toisella mittauskerralla erot ryhmien välillä olivat samankaltaisia kuin ensimmäisellä. Tällä kertaa rajanhallintaryhmät selittivät 6 % luovuuden vaihtelusta ja 3 % kontekstuaalisen suoriutumisen vaihtelusta. Integroijat ja työn vartijat raportoivat toisellakin mittauskerralla eniten kontekstuaalista suoriutumista sekä luovuutta, kun taas segmentoijat ja yksityiselämän vartijat vähiten.

Ajan yli pysyvillä rajanhallintaryhmillä tehty toistomittausanalyysit tuottivat samansuuntaisia tuloksia kuin mittauskerroille erikseen toteutetut analyysitkin. Taulukossa 6 on esitetty toistomittausten varianssianalyysin tulokset, joista nähdään, että rajanhallintaryhmät selittivät niin kontekstuaalista suoriutumista kuin luovuuttakin. Ryhmien välillä eroja ilmeni siten, että integroijat ja työn vartijat raportoivat kummallakin mittauskerralla kontekstuaalista suoriutumista eniten ja segmentoijat vähiten. Yksityiselämän vartijat raportoivat kontekstuaalista suoriutumista keskitasoisesti, eivätkä eronneet tilastollisesti merkitsevästi muista ryhmistä. Luovuuden osalta erot ryhmien välillä näyttäytyivät niin, että jälleen integroijat ja työn vartijat raportoivat luovuutta eniten kummallakin mittauskerralla, kun taas segmentoijat ja yksityiselämän vartijat vähiten.

TAULUKKO 4. Rajanhallintaryhmien erot työssä suoriutumisessa T1

	1: Keskiverrot <i>n</i> = 84		2: Integroijat <i>n</i> = 160		3: Segmentoijat <i>n</i> = 216		4: Työn vartijat <i>n</i> = 226		5: Yksityiselämän vartijat <i>n</i> = 155					
	ka	kh	ka	kh	ka	kh	ka	kh	ka	kh	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>P</i>	pariver- tailut <sup>a</sup>
Työtehtävissä suoriutuminen	3.92	0.53	3.87	0.53	3.85	0.57	3.92	0.59	3.85	0.61	0.67	4, 836	.61	
Kontekstuaalinen suoriutuminen	3.40	0.60	3.50	0.66	3.27	0.64	3.53	0.67	3.41	0.72	4.99	4, 836	.001	2 > 3 4 > 3
Luovuus	3.48	0.74	3.68	0.67	3.24	0.75	3.57	0.75	3.29	0.83	11.21	4, 836	.000	2 > 3, 5 4 > 3, 5

ka = keskiarvo, kh = keskihajonta, <sup>a</sup>Bonferronin testi



TAULUKKO 5. Rajanhallintaryhmien erot työssä suoriutumisessa T2

	1: Keskiarrot <i>n</i> = 84		2: Integroijat <i>n</i> = 160		3: Segmentoijat <i>n</i> = 216		4: Työn vartijat <i>n</i> = 226		5: Yksityiselämän vartijat <i>n</i> = 155					pariver- tailut <sup>a</sup>
	ka	kh	ka	kh	ka	kh	ka	kh	ka	kh	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>P</i>	
Kontekstuaalinen suoriutuminen	3.40	0.55	3.58	0.67	3.24	0.66	3.58	0.70	3.36	0.69	6.02	4, 836	.000	2 > 3, 5 4 > 3, 5
Luovuus	3.37	0.69	3.56	0.66	3.16	0.79	3.58	0.75	3.17	0.80	14.05	4, 836	.000	2 > 3, 5 4 > 3, 5

ka = keskiarvo, kh = keskihajonta, <sup>a</sup>Bonferronin testi

TAULUKKO 6. Toistomittausten varianssianalyysin tulokset: pysyvien rajanhallintaryhmien erot kontekstuaalisessa suoriutumisessa ja luovuudessa

	1: Integroijat <i>n</i> = 90		2: Segmentoijat <i>n</i> = 130		3: Työn vartijat <i>n</i> = 140		4: Yksityiselämän vartijat <i>n</i> = 99		Ryhmä	Aika	Ryhmä × aika
	T1 ka kh	T2 ka kh	T1 ka kh	T2 ka kh	T1 ka kh	T2 ka kh	T1 ka kh	T2 ka kh	<i>F</i> a $\eta^2$	<i>F</i> $\eta^2$	<i>F</i>
Kontekstuaalinen suoriutuminen	3.47 .67	3.59 .68	3.24 .64	3.23 .66	3.53 .67	3.55 .71	3.39 .76	3.32 .72	6.79*** 1, 3 > 2 .04	0.24 ns.	2.1 ns.
Luovuus	3.70 .66	3.61 .67	3.21 .76	3.05 .78	3.60 .75	3.53 .76	3.30 .91	3.11 .84	14.78*** 1, 3 > 2, 4 .09	22.19*** .46	1.04 ns.

ka = keskiarvo, kh = keskihajonta. a = Parittaiset keskiarvovertailut Bonferroni-korjauksin ( $p < .05$ ).  $\eta^2$  = efektikoko.

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .00$

Luovuuden kohdalla havaittiin myös tilastollisesti merkitsevä ajan päävaikutus. Taulukosta 6 nähdään, että kaikkien ryhmien kohdalla toisella mittauskerralla raportoitiin vähemmän luovuutta kuin ensimmäisellä mittauskerralla. Luovuuden raportointi laski eniten yksityiselämän vartijoilla sekä segmentoijilla. Ajan ja rajanhallintaryhmän yhdysvaikutus ei ollut tilastollisesti merkitsevää, mikä oli oletettua, koska keskityttiin yli ajan pysyviin ryhmiin.

## 4. POHDINTA

### 4.1. Tutkimuksen päätulokset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten osallistujat jakautuvat rajanhallintatyöläisiä ilmentäviin ryhmiin, ja miten pysyviä rajanhallintatyöläiset ovat vuoden seurannassa. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin rajanhallintatyöläisten yhteyttä työssä suoriutumiseen (työtehtävissä suoriutumiseen, kontekstuaaliseen suoriutumiseen sekä luovuuteen). Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä käytettiin aikaisempien rajanhallintateoriaa ja aikaisempien tutkimusten luomaa teoreettista pohjaa.

*Ensimmäinen hypoteesi* rajanhallintaryhmiin jakautumisesta sai tässä tutkimuksessa tukea. Hypoteesin mukaisesti suurin osa vastaajista kuului joko integroijiin tai keskivertoihin, raportoiden siten joko korkeaa tai keskimääräistä työn ja yksityiselämän symmetristä integroimista. Integroijien ja keskivertojen yhteenlasketut osuudet molemmilla mittauskerroilla kattoivat lähes kolmanneksen vastaajista. Lisäksi oletusten mukaisesti tulokset osoittivat, että yksityiselämän vartijat olivat epätyypillisin rajanhallintatyöläisistä. Tulos on yhteneväinen aikaisempien tutkimustulosten kanssa ja tukee käsitystä siitä, että tämän päivän työelämässä integroiminen on yleistä. Esimerkiksi Kinnusen ym. (2016) tutkimuksessa lähes puolet raportoi joko korkeaa tai keskimääräistä työn ja yksityiselämän integroimista. Myös Kossekin ym. (2012) tutkimuksessa enemmistö tutkimukseen osallistuneista osoitti taipumusta integroida. Vaikka tulokset osoittivatkin integroimisen olevan verrattain yleistä, myös muihin rajanhallintaryhmiin kuuluttiin melko tasapuolisesti. Työn vartijat, joita luonnehtivat keskeytykset työstä yksityiselämään mutta eivät toisin päin, muodostivat integroijien jälkeen seuraavaksi suurimman ryhmän. Tämä ryhmä kuvaa myös nykytyöelämää, jossa työ laajenee helposti yksityiselämään etenkin ylempien toimihenkilöiden työssä (Kinnunen ym., 2016b). Tutkimus tukee niin ikään myös käsitystä siitä, että yksilöillä on erilaisia tyyplejä

hallita rajaa työn ja yksityiselämän välillä ja että integraatio–segmentaatio-jatkumon lisäksi yksilöt eroavat rajanhallintatyyleissään myös rajan symmetrisyyden osalta.

Tutkimuksen *toinen hypoteesi* rajanhallintaryhmien pysyvyydestä sai osittaista tukea. Aikaisempaa tutkimusta rajanhallintatyöliien pysyvyydestä on vain vähän, mutta esimerkiksi Ammons (2013) havaitsi rajanhallintastrategioiden olevan verrattain pysyviä lyhyellä aikavälillä, ennen ja jälkeen työoloissa tapahtuneen muutoksen. Tässä tutkimuksessa oletettiin, ettei suuria muutoksia rajanhallintatyyleissä tapahdu, sillä tutkimuskertojen aikaväli oli vain vuosi. Vaikka kustakin ryhmästä siirryttiin jonkin verran muihin ryhmiin, olivat integroijien, segmentoijien, työn vartijoiden ja yksityiselämän vartijoiden ryhmät oletusten mukaisesti yli ajan melko pysyviä. Ainoastaan keskivertoryhmä ei ollut pysyvä. Tämä on sinänsä looginen tulos, sillä keskivertoryhmän kohdalla oletettavasti melko pienetkin muutokset vastauksissa saattoivat johtaa siihen, että seuraavalla mittauskerralla vastaukset osuivat johonkin toiseen ryhmään. On kuitenkin hyvä huomioda, että vaikka muut ryhmät olivatkin verrattain pysyviä, jonkin verran siirtymistä tapahtui siitä huolimatta. Siirtymät ryhmästä toiseen olivat kuitenkin vain harvoin kovin vastakkaisia. Esimerkiksi työn vartijoista vain muutama vastaaja oli toisella mittauskerralla yksityiselämän vartija, ja yksityiselämän vartijoista ei kukaan lukeutunut työelämän vartijoihin seuraavalla mittauskerralla. Sen sijaan esimerkiksi työn vartijoista siirryttiin joko integroijiin tai segmentoijiin, jolloin muutos rajanhallintatyylissä kohdistui vain toiseen suuntaan tapahtuviin keskeytyksiin.

Rajanhallintatyyleihin vaikuttaa oletettavasti niin työntekijän henkilökohtaiset mieltymykset, kuin työhön tai taustatekijöihin liittyvät ominaisuudet (Ashforth, 2000; Clark, 2000). Kinnusen ja kollegoiden (2016b) tutkimuksessa esimerkiksi havaittiin työn ominaisuuksien olevan yhteydessä rajanhallintatyyleihin. Tässäkin aineistossa esimerkiksi ammattiasema korreloi työstä yksityiselämään suuntautuvien keskeytysten kanssa siten, että mitä korkeammassa asemassa työntekijä oli, sen enemmän hän raportoi keskeytyksiä työstä yksityiselämään. Rajanhallintatyöliien pysyvyyttä selittää siis ainakin osittain se, että mittauskertojen välillä vastaajat olivat pääasiassa samoissa organisaatioissa ja samoissa työtehtävissä, joten työn ominaisuudet olivat mittauskertojen välillä samanlaisia. Oletettavaa on, että myös työntekijän omat mieltymykset ovat melko pysyviä ajan yli, joskaan siitä tämän tutkimuksen pohjalta ei voida tehdä tarkempia päätelmiä.

Tutkimuksen *kolmanteen tutkimusongelmaan* rajanhallintatyöliien yhteyksistä työssä suoriutumiseen haettiin vastauksia asettamatta hypoteeseja. Tulokset osoittivat, että rajanhallintaryhmät eivät eronneet toisistaan työtehtävissä suoriutumisen osalta. Sen sijaan kontekstuaalisessa suoriutumisessa ja luovuudessa oli havaittavissa eroja ryhmien välillä. Tutkimuksen mukaan integroijat ja työn vartijat, siis he jotka raportoivat enemmän keskeytyksiä

työstä yksityiselämään, raportoivat niin korkeampaa kontekstuaalista suoriutumista kuin työhön liittyvää luovuuttakin. Sen sijaan segmentoijat ja yksityiselämän vartijat, eli ne vastaajat, jotka pitivät työn erillään yksityiselämästään, raportoivat matalampaa suoriutumista näillä osa-alueilla. Näin ollen tulokset antavat mielenkiintoista uutta tietoa siitä, minkälainen yhteys rajanhallintatyylillä ja työssä suoriutumisella on.

Vaikka hypoteeseja tutkimusongelmalle ei asetettu, aiemman tutkimuskirjallisuuden pohjalta voitiin teoretisoida muutaman eri näkökulman kautta, minkälaisia yhteyksiä rajanhallintatyyleillä saattaisi olla työssä suoriutumiseen. Yksi näkökulma, jonka pohjalta oletuksia voitiin tehdä, perustui aikaisempaan tutkimustietoon siitä, että työtä ja yksityiselämää integroivat työntekijät omistautuvat työlleen ja samaistuvat työrooliin voimakkaammin kuin segmentoivat (Kossek ym., 2012). Omistautuminen ja samaistuminen puolestaan näkyvät kontekstuaalista suoriutumista ilmentävänä käyttäytymisenä, sillä työlleen omistautunut työntekijä on valmis sijoittamaan enemmän resurssejaan työhön (Kossek ym., 1999). Myös luovuus edellyttää halua ja tietoista päätöstä investoida aikaa ja resursseja uusien ideoiden tuottamiseen (Sternberg, 2006), joten työn vartijoiden ja integroijien voitiin olettaa raportoivan muita enemmän niin kontekstuaalista suoriutumista kuin luovuuttakin. Tämän tutkimuksen tulokset vahvistavatkin näin ollen tätä näkemystä ja antavat viitteitä siitä, että työn vartijat ja integroijat ovat segmentoijia ja yksityiselämän vartijoita valmiimpia panostamaan varsinaisten työtehtävien yli ja sijoittamaan enemmän resurssejaan työlle.

Työrooliin omistautumisen ja samaistumisen lisäksi, koetulla työn imulla saattaa olla vaikutusta kontekstuaaliseen suoriutumiseen ja luovuuteen. Kossekin ja kollegoiden (2012) tutkimuksessa havaittiin, että keskeytykset työstä yksityiselämään olivat yhteydessä korkeampaan työn imuun, minkä on puolestaan havaittu olevan yhteydessä korkeampaan työssä suoriutumiseen (esim. Shimazu, Schaufeli, Kamiyama, & Kawakami 2009; Van Beek, Taris, Schaufeli, & Brenninkmeijer, 2014). Voi siis olla, että työn vartijat ja integroijat kokevat korkeampaa työn imua ja sen myötä raportoivat korkeampaa kontekstuaalista suoriutumista ja luovuutta kuin yksityiselämän vartijat ja segmentoijat. Lisäksi saattaa olla, että ne työntekijät, jotka integroivat työtä ja yksityiselämää toisiinsa, ovat ajattelultaan joustavampia tai halukkaampia ajattelemaan uusin, tavanomaisesta poikkeavin tavoin, mikä on yksi luovuuden edellytyksistä (Sternberg, 2006). Ollakseen luova ihmisen täytyy olla halukas ajattelemaan tavanomaisesta poiketen ja lähestymään ongelmia uusista näkökulmista. Työtä ja yksityiselämää integroivat henkilöt saattavatkin olla lähtökohtaisesti motivoituneempia luovaan ajatteluun yhdistellessään molempia elämänalueita toisiinsa. Elämänalueiden integroiminen toisiinsa saattaa niin ikään mahdollistaa uusien

näkökulmien syntymistä ja siten edistää luovaa ajattelua ja toimintaa, joskaan tarkempia johtopäätöksiä aiheesta ei tämän tutkimuksen pohjalta voi tehdä.

Toisen tulokulman mukaan olisi voinut olettaa, että työn vartijoiden ja integroijien sijaan yksityiselämän vartijat ja segmentoijat olisivat raportoineet korkeampaa työssä suoriutumista, sillä he irrottautuvat työstään paremmin ja sen myötä heille jää paremmin aikaa palautumiselle. Kinnusen ja kollegoiden (2016a) tutkimuksessa esimerkiksi osoitettiin yksityiselämän vartijoiden ja segmentoijien irrottautuvan ja palautuvan työstään paremmin kuin työn vartijoiden ja integroijien. Lisäksi palautumisen on useissa tutkimuksissa osoitettu ennakoivan parempaa työssä suoriutumista (esim. De Bloom ym., 2015). Tulokset eivät kuitenkaan tukeneet tätä näkökulmaa. Sen sijaan kontekstuaalisen suoriutumisen sekä luovuuden osalta tulokset olivat jopa päinvastaisia osoittaen työn vartijoiden ja integroijien suoriutuvan näillä osa-alueilla paremmin. Yksi selitys sille, miksi ryhmien välillä ei ilmennyt eroja työtehtävissä suoriutumisessa, voi olla se, että tietoa kerättiin itsearvioinnein työpaikalla, mikä on saattanut johtaa sosiaalisesti suotaviin vastaustyylihin.

Kaikkiaan tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että rajanhallintatyylistä riippumatta työtehtävistä suoriudutaan yhtä hyvin. Toisin sanoen työn kuvaan kuuluvat, roolinmukaiset tehtävät hoidetaan yhtä hyvin, hallittiin rajaa integroiden tai segmentoiden, symmetrisesti tai epäsymmetrisesti. Sen sijaan tulokset näyttävät osoittavan, että ne jotka ylläpitävät läpäisevää rajaa työn ja yksityiselämän välillä, vähintään työstä yksityiselämäänsä suuntautuen, tekevät työtään innokkaammin, panostavat siihen enemmän, ovat aloitteellisempia ja sitoutuneempia organisaatioon. He ovat lisäksi luovampia ratkoessaan työhön liittyviä asioita verrattuna niihin työntekijöihin, jotka pitävät yllä rajaa joka erottelee työn yksityiselämästä. Tutkimuksen tulokset osoittavat siis selkeän yhteyden työnkuvan ylittävän toiminnan ja rajanhallintatyyliden välille, mutta on huomioitava, että syy- ja seuraussuhteista tulokset eivät kerro. Näin ollen tutkimuksen perusteella ei voida tehdä päätelmiä siitä, onko korkeampi kontekstuaalinen suoriutuminen ja luovuus seurausta integroivasta rajanhallintatyylistä vai onko rajanhallintatyylillä kenties seurausta kontekstuaalista työssä suoriutumisesta ja luovuutta ilmentävästä toiminnasta. Mahdollista on, että henkilöt, jotka ovat sitoutuneita työhönsä ja valmiita panostamaan työhönsä enemmän ja jotka niin ikään raportoivat korkeampaa kontekstuaalista suoriutumista ja ovat taipuvaisia luovaan ajatteluun, ylläpitävät tästä johtuen väljempää rajaa työn ja yksityiselämän välillä.

## 4.2. Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset

Tutkimus tuo tärkeää tietoa rajanhallintatyyleistä ja niiden yhteyksistä työssä suoriutumiseen, ja vaikka tutkimukseen sisältyy paljon vahvuuksia, liittyy tulosten tulkintaan myös joitakin rajoituksia. Yhtenä tutkimuksen vahvuutena oli sen suhteellisen suuri, 841 vastaajan joukko. Suuri vastaajamäärä on merkittävä vahvuus, sillä se lisää niin tilastollisten analyysien luotettavuutta kuin tulosten yleistettävyyttäkin. Toisaalta tutkimuksen alkuperäinen vastausprosentti 37,5 oli melko matala, mikä voi puolestaan heikentää yleistettävyyttä. Valitettavasti käytössä ei ollut taustatietoja organisaatioiden henkilöstöstä, minkä vuoksi ei voitu tutkia vastanneiden valikoituneisuutta. Suhteutettuna muihin vastaaviin kyselytutkimuksiin, vastausprosentti oli keskitasoa, eikä siten poikennut muista organisaatioista kerätyistä kyselytutkimusaineistoista (Baruch & Holtom, 2008). Lisäksi tutkimusaineistossa oli eri ikäryhmät ja sukupuolet melko hyvin edustettuina ja vastanneisiin lukeutui työntekijöitä eri organisaatioista ja ammattiasemista. Niin ikään aineisto edusti hyvin tämän päivän tieto- ja palvelutyötä. Tulosten yleistettävyyttä arvioitaessa on kuitenkin huomioitava, että lopulliseen otokseen sisältyi hieman enemmän ylempiä toimihenkilöitä, säännöllistä päivätyötä tekeviä ja vakituksessa työsuhteessa työskenteleviä työntekijöitä, mikä on saattanut osaltaan vaikuttaa tuloksiin, esimerkiksi rajanhallintatyöliien yleisyyteen.

Tutkimuksen toteutuksessa käytettiin sellaisia mittareita, joille oli hyvä teoreettinen perusta ja joiden reliabiliteetit olivat pääasiassa hyviä. Joskin joidenkin summamuuttujien (työtehtävistä suoriutuminen, kontekstuaalinen suoriutuminen) reliabiliteetit jäivät alle .70:n. Tämä liittyyneen siihen, että käsitteitä mitattiin yleisesti vain kolmella osiolla, jolloin osioiden pienempikin erilaisuus heikentää herkemmin niiden reliabiliteettia (yhtenäisyyttä). Analyysit toteutettiin vakiintunein parametrisin menetelmin, mikä osaltaan lisää tulosten luotettavuutta, joskin normaaliusoletus ei ollut täysin voimassa. Toisaalta aineiston iso koko antaa mahdollisuuden hieman joustaa oletuksesta. Pitkittäistutkimusasetelma toi tutkimukselle etuja sen suhteen, että sen avulla saatiin alustavaa tietoa rajanhallintatyöliien pysyvyydestä, mitä ei tietävästi aiemmin oltu tutkittu. Tämän lisäksi tuloksista saatiin tärkeää ensitietoa rajanhallintatyöliien ja työssä suoriutumisen välisistä yhteyksistä, joskaan tutkimuksessa ei selvitetty muuttujien syy- ja seuraussuhteita, mikä on oleellista huomioida, kun tuloksia tulkitaan ja yleistetään.

Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena, mikä tuo osaltaan haasteita tulosten tulkintaan. Tulokset perustuvat näin ollen työntekijöiden itsearviointeihin, mikä etenkin työssä suoriutumisen mittaamisessa voi olla ongelmallista, jos vastauksia on annettu sosiaalisesti suotavalla tavalla (Binnewies ym., 2009). Esimerkiksi huolimatta siitä, että työntekijät ovat voineet vastata kyselyyn

täysin anonyymisti, voi kyselyyn vastaaminen aiheuttaa pelkoa siitä, että esimiehet näkevät vastaukset, mikä puolestaan voi vaikuttaa vastaustyyliin. Toisaalta esimerkiksi Bakkerin ja Balin (2010) tutkimuksessa osoitettiin, että työssä suoriutumista mittaavat itsearviointit korreloivat voimakkaasti myös esimiesten ja työtovereiden tekemien arvioiden kanssa. Tämän perusteella itsearviointit vaikuttavat olevan melko luotettavia tapoja mitata myös työssä suoriutumista, mutta kollegoilta ja esimiehiltä kerätyt arviot toisivat tulosten tulkitsemiseen lisää luotettavuutta.

#### **4.3. Käytännön relevanssi sekä jatkotutkimuskohteet**

Tutkimus on tietävästi ensimmäinen rajanhallintatyöliien pysyvyyttä ja rajanhallinnan ja työssä suoriutumisen yhteyksiä selvittänyt tutkimus, ja tuo siten tärkeää uutta tietoa tutkituista ilmiöistä ja vahvistaa osittain jo aiemmin tutkittua. Tutkimuskenttä tältä osin on vielä nuorta, joten tutkimustuloksia tulee hyödyntää käytäntöön vain hyvin varovaisesti. Tämä tutkimus täydentää osaltaan esimerkiksi Ammonsin (2013) tutkimustuloksia rajanhallintastrategioiden pysyvyydestä ja luo hyvän pohjan jatkotutkimukselle tarkastelluista ilmiöistä ja niiden välisistä yhteyksistä. Tuloksista saatiin alustavaa tietoa rajanhallintatyyleistä melko pysyvinä ominaisuuksina vuoden aikavälillä, mutta lisää tutkimusta tarvitaan. Mielenkiintoista olisi esimerkiksi tutkia pysyvyyttä pidemmällä seurantavälillä ja erityisesti niiden työntekijöiden kohdalla, jotka vaihtavat työpaikkaa tai työtehtäviä. Näin saataisiin tärkeää tietoa siitä, miten paljon työntekijäkohtaiset tekijät ja toisaalta työpaikka-kohtaiset tekijät vaikuttavat tapaan, jolla rajaa hallitaan.

Rajanhallintatyöliien ja työssä suoriutumisen yhteyksistä tutkimus tuotti täysin uutta tietoa. Tutkimuksen perusteella rajanhallintatyöli oli yhteydessä kontekstuaaliseen suoriutumiseen ja luovuuteen, mutta ei työtehtävissä suoriutumiseen. Tulevaisuudessa olisi tärkeää selvittää näiden yhteyksien luonnetta tarkemmin. Kiinnostavaa olisi esimerkiksi tutkia, minkälaisia muuntavia tai välittäviä tekijöitä työssä suoriutumisen ja rajanhallinnan välillä mahdollisesti on. Esimerkiksi kuormittuneisuuden ja palautumisen ja toisaalta työn imun ja työholismin välittäviä tai muuntavia vaikutuksia olisi mielenkiintoista tarkastella. Kinnusen ym. (2016b) tutkimuksessa havaittiin työn vartijoilla eniten työn vaatimuksia, jotka määrittivät työn ja yksityiselämän rajanhallintaa. Työn suuret vaatimukset vaikuttavat oletettavasti työntekijöiden kuormittuneisuuteen ja pitkällä tähtäimellä mahdollisesti myös työssä suoriutumiseen. Toisaalta tässä tutkimuksessa työn vartijoiden todettiin raportoivan korkeaa kontekstuaalista suoriutumista. Syy- ja seuraussuhteiden selvittäminen toisi oleellista lisätietoa siitä, miten rajanhallinta on yhteydessä kontekstuaaliseen suoriutumiseen ja luovuuteen. Rajanhallintatyöliien ja työssä suoriutumisen yhteyksiä tutkittaessa



kiintoisaa olisi myös selvittää, miten työntekijän vaikutusmahdollisuudet tapaan, jolla hallita työn ja yksityiselämän välistä rajaa, vaikuttavat suoriutumiseen työssä. Toisin sanoen miten työn ja sen tekijän preferenssin yhteensopivuus (engl. *person–environment fit*) rajanhallinnan suhteen vaikuttaa yksilön suoriutumiseen. Työntekijän rajanhallintapreferenssin ja ympäristön yhteensopivuuden on aikaisemmissa tutkimuksissa esimerkiksi havaittu lisäävän työtyytyväisyyttä ja vähentävän stressiä sekä työn ja yksityiselämän välistä konfliktia (Kreiner, 2006). Näin ollen voisi olla loogista olettaa, että työn ja sen tekijän preferenssien yhteensopivuus olisi yhteydessä myös työssä suoriutumiseen.

Tutkimuksen aihe on tärkeä, sillä ihmiset tasapainoilevat merkittävän osan elämästään työ- ja yksityiselämän vaatimusten välillä. Toisaalta yhteiskunnallisessa keskustelussakin tärkeäksi aiheeksi on viime vuosina noussut työn tuottavuus ja kilpailukyky, ja organisaatioissa pyritäänkin varmistamaan toiminnan paras mahdollinen kannattavuus ja tuottavuus. Työntekijät ovat organisaatioiden yksi tärkeimpiä voimavaroja, joten heistä on syytä pitää huolta ja varmistaa heidän optimaalinen työssä suoriutumisensa. Tämä tutkimus osoittaa rajanhallintatyylejä koskevan tutkimuksen olevan myös organisaatioiden näkökulmasta tärkeää, mutta sen tulosten tulkinnassa on syytä olla varovainen. Vaikka tulokset osoittivatkin työn vartijoiden ja integroijien raportoivan korkeampaa työssä suoriutumista kontekstuaalisen suoriutumisen ja luovuuden osalta, ei tuloksista voida tehdä suoraviivaisia päätelmiä siitä, että organisaatioissa tulisi kannustaa tämän tyyppisiin rajanhallintatyyleihin. Ei sovi unohtaa esimerkiksi sitä, että etenkin työn vartijoilla työn vaatimusten on havaittu korostuneen (Kinnunen ym., 2016b), ja heidän on todettu palautuvan heikommin työn kuormituksesta (Kinnunen ym., 2016a). Molemmat tekijät saattavat etenkin pitkällä tähtäimellä vaikuttaa negatiivisesti työssä suoriutumiseen. Lienee myös tarpeen kiinnittää huomiota työntekijän rajanhallintapreferenssien ja työympäristön yhteensopivuuden mahdolliseen merkitykseen työssä suoriutumisen suhteen. Näin ollen lisää tutkimusta aiheesta tarvitaan, ennen kuin voidaan tehdä pitäviä johtopäätöksiä.

Yksilöllisiä rajanhallintatyylejä tarkemmin tutkimalla voidaan parhaimmassa tapauksessa tuottaa organisaatioiden kannalta merkittävää tietoa siitä, miten työpaikoilla voidaan tukea työntekijälle ominaista ja työntekijän preferoimaa tapaa hallita rajaa. Tämänhetkisen tiedon valossa voidaan todeta, että organisaatioiden tulisi huomioida työntekijöiden yksilölliset tarpeet ja mahdollistaa niin joustavuus työn ja yksityiselämän välillä kuin riittävä palautuminenkin. Lisäksi tälle päivälle tyypillisessä ajasta ja paikasta riippumattomassa, rajattomassa työssä työntekijän itsensä on huolehdittava siitä, että luo työn ja yksityiselämän välille riittävät psykologiset, ajalliset ja fyysiset rajat.

## LÄHTEET

- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work–family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 99–121.
- Ammons, S. K. (2013). Work-family boundary strategies: Stability and alignment between preferred and enacted boundaries. *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), 49–58.
- Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations. *Journal of Management*, 40(5), 1297–1333.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472–491.
- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: a study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 189–206.
- Baruch, Y., & Holtom, B. C. (2008). Survey response rate levels and trends in organizational research. *Human Relations*, 61(8), 1139–1160.
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2009). Feeling recovered and thinking about the good sides of one's work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 243–256.
- Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: Boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 365–375.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. Teoksessa M. D. Dunnette & L. M. Hough (toim.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (s. 687–732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Claessens, B. J. C., van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2004). Planning behavior and perceived control of time at work. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 937–950.
- Claessens, B. J. C. (2004). *Perceived control of time: time management and personal effectiveness at work*. Eindhoven: Proefschrift Technische Universiteit Eindhoven.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- de Bloom, J., Kinnunen, U., & Korpela, K. (2015). Recovery processes during and after work: Associations with health, work engagement, and job performance. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 57(7), 732–742.

- George, J. M., & Zhou, J. (2001). When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: An interactional approach. *Journal of Applied Psychology, 86*, 513–524.
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person–organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior, 55*(2), 254–275.
- Hall, D. T., & Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: What can organizations do to help? *Academy of Management Executive, 2*(3), 213–223.
- Jaussi, K. S., Randel, A. E., & Dionne, S. D. (2007). I am, I think I can, and I do: The role of personal identity, self-efficacy, and cross-application of experiences in creativity at work. *Creativity Research Journal, 19*, 247–258.
- Kinnunen, U., Rantanen, J., de Bloom, J., Mauno, S., Feldt, T., & Korpela, K. (2016a). The role of work–nonwork boundary management in work stress recovery. *International Journal of Stress Management, 23*(2), 99–123.
- Kinnunen, U., Rantanen, J., de Bloom, J., Mauno, S., Feldt, T., & Korpela, K. (2016b). Työn ominaisuuksien merkitys työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinnassa. *Työelämän tutkimus, 14*(3), 243–256.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 53*(8), 856–866.
- Kossek, E. E., Noe, R. A., & DeMarr, B. J. (1999). Work-family role synthesis: Individual and organizational determinants. *The International Journal of Conflict Management, 10*(2), 102–129.
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work-family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review, 2*(2), 152–171.
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work-nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior, 81*(1), 112–128.
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person–environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior, 27*(4), 485–507.
- Luong, A., & Rogelberg, S. G. (2005). Meetings and more meetings: The relationship between meeting load and the daily well-being of employees. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 9*, 58–67.

- Lyly-Yrjänäinen, M. (2016). Työolobarometri - Syksy 2015. *Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja; Työ ja yrittäjyys 17/2016*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-098-5> ISSN 1797-3562.
- Matthews, R. A., Barnes-Farrell, J. L., & Bulger, C. A. (2010). Advancing measurement of work and family domain boundary characteristics. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 447–460.
- Matthews, R. A., Winkel, D. E., & Wayne, J. H. (2014). A longitudinal examination of role overload and work–family conflict: The mediating role of interdomain transitions. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 72–91.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. Teoksessa P. J. D. Drenth & H. Thierry (toim.), *Handbook of Work and Organizational Psychology*. 2. painos (s. 5–33). Hove, England: Psychology Press.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *The Journal of Applied Psychology*, 93(2), 392–423.
- Nippert-Eng, C. (1996). Calendars and keys: The classification of “home” and “work”. *Sociological Forum*, 11(3), 563–582.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71–83.
- Mumford, M. D., Hester, K. S., & Robledo, I. C. (2012). Creativity in organizations: Importance and approaches. Teoksessa M. D. Mumford (toim.), *Handbook of Organizational Creativity*. 1. painos (s. 3–16). Oxford, UK: Elsevier Inc.
- Roe, R. A., Zinovieva, I. L., Dienes, E., & Ten Horn, L. A. (2000). Test of a model of work motivation in Bulgaria, Hungary and the Netherlands. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 658–687.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2014). Workaholism vs. Work Engagement: the two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, 18–23.
- Sonnentag, S., & Geurts, S. A. (2009). Methodological issues in recovery research. Teoksessa S. Sonnentag, P. L. Perrewé & D. C. Ganster (toim.), *Current Perspectives on Job-stress Recovery* (s. 1–36). Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited.
- Staufenbiel, T., & Hartz, C. (2000). Organizational Citizenship Behavior: Entwicklung und erste Validierung eines Messinstruments. *Diagnostica*, 46, 73–83.
- Sternberg, R. J. (2006). The nature of creativity. *Creativity Research Journal*, 18(1), 87–98.
- Sutela, H. & Lehto, A. M. (2014). *Työolojen muutokset 1977–2013*. Helsinki: Tilastokeskus.

- Tierney, P., Farmer, S. M., & Graen, G. B. (1999). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Personnel Psychology*, 52, 591–620.
- van Beek, I., W. Taris, T., B. Schaufeli, W., & Brenninkmeijer, V. (2014). Heavy work investment: its motivational make-up and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 46–62.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216–226.
- Volman, F. E., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2013). Recovery at home and performance at work: A diary study on self–family facilitation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(2), 218–234.
- Witt, L. A., & Carlson, D. S. (2006). The work-family interface and job performance: Moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 343–357.